



**UCAM**

UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE MURCIA

ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO  
Programa de Doctorado en Administración y Dirección  
de Empresas

**ESTUDIO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA**

Autora:

María Isabel Ros Clemente

Directoras:

Dra. Dña. María Concepción Parra Meroño

Dra. Dña. María Mercedes Carmona Martínez

Murcia, mayo de 2017





**UCAM**

UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE MURCIA

**AUTORIZACIÓN DE LAS DIRECTORAS DE LA TESIS PARA SU  
PRESENTACIÓN**

La Dra. Dña. M<sup>a</sup> Mercedes Carmona Martínez y la Dra. Dña. M<sup>a</sup> Concepción Parra Meroño directoras de la Tesis Doctoral titulada **“ESTUDIO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA”**, realizada por Dña. M<sup>a</sup> Isabel Ros Clemente en el Departamento de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Empresa **autorizan su presentación a trámite** dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

LO QUE FIRMAMOS, PARA DAR CUMPLIMIENTO A LOS REALES DECRETOS 99/2011, 1393/2007, 56/2005 Y 778/98, EN MURCIA MAYO DE 2017

Fdo. Dña. M<sup>a</sup> Mercedes Carmona Martínez

Fdo. Dña. M<sup>a</sup> Concepción Parra Meroño



## *RESUMEN*

Las personas con discapacidad se enfrentan a numerosas barreras para su plena participación en la sociedad. En concreto, su integración en el mercado laboral representa uno de los principales desafíos sociales a día de hoy, puesto que el alcance y la naturaleza de la participación en el mercado de trabajo tiene una multitud de efectos directos e indirectos sobre el nivel y calidad de vida de las personas.

La inserción social de las personas con discapacidad presenta dos lados opuestos, por un lado la inclusión social, que permite la mejora en el bienestar de dicho colectivo, con una mayor autoestima, realización personal y profesional; y por otro la exclusión social, que los clasifica como colectivo vulnerable, en situación de precariedad económica y marginación.

De manera general, el objetivo principal perseguido en esta tesis –el análisis, desde una perspectiva empírica, de las características más relevantes del proceso de inserción laboral de las personas que presentan algún tipo de discapacidad en España- ha sido alcanzado de manera satisfactoria. Para ello, en primer lugar se ha analizado, tanto en el ámbito europeo como en el nacional y regional, el contexto de la política social que facilita la inclusión laboral y el marco legislativo que favorece la inserción en el mercado de trabajo de las personas discapacitadas. Además, se han estimado las diferencias que puedan existir en la probabilidad y duración de participación laboral de las personas discapacitadas y sus condiciones. Las hipótesis de estudio con las que se ha trabajado están relacionadas con la cuantía de la pensión por discapacidad, el sexo, prestación recibida, residencia en la Región de Murcia, nacionalidad española, nivel de estudios o grado de discapacidad. Puesto que no solo se analiza la probabilidad de acceder al mercado de trabajo sino también la probabilidad de permanecer en él, se ha presentado una metodología que combina diferentes técnicas de análisis estadístico: contraste de hipótesis, modelos Logit y modelos Tobit.

La participación de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo ha sido ampliamente estudiada desde un punto de vista estático, sin embargo muy pocos autores analizan la evolución temporal de esta variable. Por ello, una de las principales novedades de esta tesis doctoral es el estudio dinámico, desde 2008 hasta 2013, de la probabilidad de acceder al mercado laboral y de permanecer en él.

Este análisis ha sido posible gracias al uso de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2013), que ofrece información sobre las trayectorias laborales completas de casi un millón de individuos y permite identificar a las personas con discapacidad, siempre y cuando en alguno de sus episodios de empleo hayan presentado su certificado de minusvalía. Uno de sus puntos fuertes, respecto a otras fuentes de información, es que permite seguir la participación de los individuos en el mercado laboral a lo largo de todo el período de tiempo considerado y efectuar un estudio longitudinal, estableciendo tendencias en la evolución de las variables analizadas respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Los resultados del estudio empírico realizado en esta Tesis ponen de manifiesto la existencia de discriminación sufrida por los individuos con discapacidad: éstos tienen menor probabilidad de acceder al mercado laboral que aquellos sin ningún tipo de incapacidad y, caso de hacerlo, una menor permanencia en el mercado de trabajo. En este sentido, el número medio de días trabajados por personas con discapacidad es significativamente menor al número de días trabajados por las personas sin discapacidad en todo el periodo de estudio. Igualmente, existen diferencias estadísticamente significativas en el número medio de días trabajados por las personas con discapacidad en diferentes grados en todo el periodo considerado (2008-2013).

Igualmente, los resultados de esta Tesis ponen de manifiesto la discriminación por sexo: el hecho de que el individuo sea mujer reduce la probabilidad de acceso al mercado laboral y, caso de hacerlo, tiene menor probabilidad de permanencia en el mercado laboral.

El nivel de estudios es otra variable importante a la hora de relacionarse con el mercado laboral, puesto que el hecho de no saber leer ni escribir reduce la probabilidad de acceder al mercado de trabajo y permanecer en el mercado durante todo el periodo 2008-2013, siendo cada vez menor la probabilidad de acceder al mercado laboral en todo el periodo estudiado. Las otras categorías de estudios presentan una influencia positiva sobre la probabilidad de acceso y permanencia en el mercado laboral. El aumento de la probabilidad de acceso al mercado laboral muestra una tendencia creciente desde el año 2008 hasta el año 2013, mientras que la probabilidad de permanencia en el mercado laboral va reduciéndose en el periodo 2008-2012 (volviendo a aumentar en 2013).

Con relación a la pensión mensual percibida, existen diferencias estadísticamente significativas entre las personas con discapacidad en diversos grados en todo el periodo considerado, y entre las personas que trabajaron al menos un día y la percibida por aquellos individuos que no trabajaron. La pensión mensual percibida por residentes en la región de Murcia es significativamente inferior a la percibida por personas que tenían su domicilio fuera de la región para todo el periodo de estudio.

Durante los años 2008 a 2013, los resultados obtenidos indican que la probabilidad de acceso y la probabilidad de permanencia en el mercado laboral dependen positivamente de la edad, del hecho de residir en la Región de Murcia y de tener nacionalidad española, aunque con el paso de los años este hecho diferencial se reduce.

Este trabajo arroja nueva luz sobre ciertos aspectos, como puede ser la influencia de la pensión por discapacidad en la participación laboral de las personas discapacitadas. De manera general, esta Tesis muestra que el hecho de que un individuo reciba una prestación por invalidez no afecta de forma significativa a la probabilidad de acceder al mercado laboral, aunque sí condiciona fuertemente la permanencia en dicho mercado: a mayor pensión mensual, menor es la probabilidad de permanencia en el mercado laboral.

Por tanto, como conclusión final, podríamos establecer el perfil tipo de una persona desempleada: mujer, discapacitada, con bajo nivel de estudios (sin saber leer y escribir), extranjera y no residente en la región de Murcia.

**Palabras clave:** inserción laboral, discapacidad, políticas de inclusión social, acceso y permanencia al mercado de trabajo, probabilidad.



## *ABSTRACT*

People with disabilities face diverse barriers hampering their full participation in society. Specifically, its integration into the labour market represents one of the main social challenges to date, since the scope and nature of participation in the labour market has a multitude of direct and indirect effects on the level and life quality of people.

The social insertion of disable people presents very different levels between inclusion and exclusion. As per inclusion, the quality of life and the feeling of personal and professional fulfillment increase, while, the exclusion accentuates the economic precariousness and the embedding of social failure and isolation..

In general, the main objective of this thesis -the analysis, from an empirical perspective, of the most relevant characteristics of the process of labour insertion of people with disabilities in Spain- has been satisfactorily achieved. For that purpose, the context of social policy facilitating the labour inclusion and the legislative framework favouring the insertion of disabled people into the labour market has been analysed, both at European, national and regional levels. In addition, the differences that may exist in the probability and duration of labour participation of disabled people and their conditions have been estimated. The study hypotheses are related to the disability allowance, sex, lending received, residence in the Region of Murcia, Spanish nationality, level of education or degree of disability. Since not only the probability of access to the labour market but also the probability of remaining in the labour market is analysed, a methodology combining different techniques of statistical analysis has been presented: hypothesis contrast, Logit models and Tobit models.

The participation of disabled people in the labour market has been widely studied from a statically point of view; however very few authors analyse the temporal evolution of this variable. Therefore, one of the main novelties of this Doctoral Thesis is the dynamic study, from 2008 to 2013, of the probability of accessing the labour market and staying in it.

This analysis has been made possible by the use of the Continuous Sample of Labour Lives (2008-2013), which provides information on the complete work trajectories of almost one million individuals and allows the identification of persons with disabilities, as long as in any of their employment events they have presented their disability certificate. One of its strengths, with respect to other sources of information, is that it allows to follow the participation of individuals in the labour market throughout the considered period of time and to carry out a longitudinal study, establishing trends in the evolution of the variables analysed with regard to the labour insertion of people with disabilities.

The results of the empirical study carried out in this Thesis show the existence of discrimination in individuals with disabilities: they are less likely to enter the labour market than those without any incapacity and, if they do, they are less likely to remain in the labour market. In this sense, the average number of days worked by people with disabilities is significantly lower than the number of days worked by people without disabilities throughout the study period. Likewise, there are statistically significant differences in the average number of days worked by people with disabilities in different grades throughout the period considered (2008-2013).

Likewise, the results of this thesis reveal the discrimination by sex: the fact that the individual is a woman reduces the probability of access to the labour market and, if she does, she is less likely to remain in the labour market.

The level of education is another important variable in relation to the labour market, since the fact of not being able to read or write reduces the probability of entering the labour market and remaining in the market during the entire period 2008-2013, being continuously lower the probability of accessing the labour market throughout the studied period. The other categories of studies have a positive influence on the probability of access and permanence in the labour market. The increase in the probability of access to the labour market shows a growing trend from 2008 to 2013, while the probability of remaining in the labour market is decreasing in the period 2008-2012 (again increasing in 2013).

Regarding the monthly allowance received, there are statistically significant differences between people with disabilities in various degrees throughout the period considered, and between people who worked at least one day and that allowance perceived by those individuals who did not work. The monthly allowance perceived by residents in the region of Murcia is significantly lower than that perceived by people who had their address outside the region for the whole period of study.

During the years 2008 to 2013, the results indicate that the probability of access and the probability of permanence in the labour market depends positively on the age, the fact of residing in the Region of Murcia and having Spanish nationality, although with this differential fact is reduced in the covered period.

This work sheds new light on certain aspects, such as the influence of the disability allowance on the labour participation of disabled people. In general, this Thesis shows that the fact that an individual receives an invalidity lending does not significantly affect the probability of access to the labour market, although it does strongly influence the permanence in that market: the higher the monthly allowance, the lower the probability of remaining in the labour market.

Therefore, as a final conclusion, we could establish the profile of an unemployed person: female, disabled, unable to read and write (or low level of education), foreigner and non-resident in the Region of Murcia.

**Key words:** labour insertion, disability, social inclusion policies, access and permanence in the labour market, probability.



*A mi madre, por ser mi Ángel de la Guarda*  
*A mi marido, por ser todo para mí*  
*A mis hijos, por ser mis dos tesoros*



## AGRADECIMIENTOS

Esta tesis ha sido para mí algo más que un estudio de investigación. He recibido una lección personal, que quizás si la hubiera realizado en otro momento no la hubiera apreciado tanto. He vivido con ella las palabras del Papa Francisco “el Otro es un Don”.

En este camino he descubierto a grandes personas, que con sus cualidades humanas han sido ese Don para mí.

A mis directoras, Conchi Parra y Mercedes Carmona, no tengo palabras para agradecerles el querer estar a mi lado en este camino. A Mercedes, le agradezco ser mi “maestra” a nivel profesional y personal, una gran investigadora que con su ayuda desinteresada me ha enseñado una lección de humildad. A Conchi, le agradezco ser como es, resolutiva, trabajadora, una gran profesional, pero sobre todo una gran amiga. A las dos tengo que agradecerles ser dos amigas que siempre han estado ahí, fuertes, seguras y tirando de mí. Sin su apoyo no lo hubiera conseguido nunca. Gracias.

Quiero agradecer a Gonzalo Wandosell, su paciencia, su tenacidad, su cercanía, su saber dirigir a nivel profesional y humano y sobre todo creer y confiar en mí.

Agradezco a Carmen Conesa, su amistad, su apoyo, el saber escuchar, el transmitirme tranquilidad y paz cuando está conmigo, por esos ratos de conversación de los que aprendo tanto y el poder contar con ella para todo. A M<sup>a</sup> Dolores, ser tan acertada y juiciosa, siempre dispuesta a darme un buen consejo. A Pilar Flores, siempre a mi lado, ofreciendo su ayuda. Gracias por ser tan buenas compañeras, y por el apoyo que siempre he recibido de todas vosotras. Os aprecio de corazón.

Un especial agradecimiento a Emilio por su ayuda desinteresada en los momentos en que un apoyo informático era necesario. A Pedro y Silvia por sus

consejos y disposición para ayudarme en cualquier momento. A Miguel Ángel por ser tan resolutivo y darme su ayuda tantas veces en el momento justo, siempre con tanta amabilidad. A Ángel por no perder la sonrisa en cada una de las ocasiones en que me ha ayudado con el formato. A Vita, por sus consejos matemáticos y su inglés. A Alfonso por su ayuda cuando se la he pedido. A Alejandro por estar siempre disponible. A Pepe Palao y a Isabel Gómez, por estar en la sombra apoyando tanto, con su trabajo, su discreción, y su sonrisa.

Agradezco a todos mis compañeros de la UCAM su compañerismo, su ayuda cuando la he necesitado, y sus palabras de ánimo. Gracias a la UCAM por su apoyo institucional.

Y sobre todo a mi madre, por quererme tanto, por estar siempre a mi lado, por ser tan fuerte, por contar con tu apoyo en todo, por enseñarme siempre a luchar y perseguir mis objetivos. Por ser todo un ejemplo para mí. Te quiero Mama.

A mi padre, que tanta ilusión le hace que yo sea doctora. Y a mi hermano siempre ahí, con el que puedo contar para todo.

A mi marido, por su apoyo incondicional, por estar siempre animándome, por su gran ayuda a la hora de tomar decisiones y sobre todo por quererme. A mis hijos, por el tiempo que les he robado, por sus palabras de ánimo, su ayuda y por aprender de vosotros día a día. Os quiero.

Y a Kika por estar siempre a mi lado y acompañarme tantas horas durante la escritura de esta tesis.



## ÍNDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	25
JUSTIFICACIÓN.....	27
OBJETIVOS.....	32
ESTRUCTURA .....	32
<b>CAPÍTULO I - REVISIÓN HISTÓRICO-NORMATIVA DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD</b> .....	<b>37</b>
1.1. El concepto de discapacidad y su clasificación .....	39
1.1.1. Enfoques tradicionales de entender la discapacidad.....	41
1.1.2. Definición de discapacidad y su clasificación según la Organización Mundial de la Salud.....	42
1.1.3. Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	47
1.1.4. Definición normativa del concepto de discapacidad en España .....	48
1.1.5. Medición y clasificación de las discapacidades.....	50
1.2. Políticas sociales de inserción laboral de personas discapacitadas.....	61
1.2.1.Contexto europeo de las políticas sociales y políticas de empleo.....	61
1.2.2.Contexto nacional de las políticas sociales y políticas de empleo.....	79
1.2.2.1. Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social en España.....	79
1.2.2.2. Políticas nacionales para la inserción laboral de personas con discapacidad.....	87
1.2.3.Contexto regional de las políticas sociales y políticas de empleo .....	105

<b>CAPÍTULO II - MERCADO LABORAL Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....</b>	<b>119</b>
2.1. Inserción en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad .....	121
2.1.1. Inserción laboral de personas con discapacidades en España....	123
2.1.2. El Empleo con Apoyo .....	129
2.1.3. Centros Especiales de Empleo.....	133
2.1.4. Empleo Selectivo.....	136
2.1.5. Las empresas de inserción.....	138
2.1.6. Enclaves Laborales.....	140
2.2. La medición de la discapacidad .....	142
2.2.1. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999 (EDDES-1999).....	143
2.2.2. Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia del año 2008 (EDAD-2008). .....	146
2.2.3. Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) .....	150
2.2.4. Encuesta de Población Activa (EPA).....	153
2.2.5. Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).....	154
2.2.6. Encuesta del Servicio público de empleo estatal (SEPE).....	156
<b>CAPÍTULO III - METODOLOGÍA.....</b>	<b>201</b>
3.1. Definición de Hipótesis de trabajo .....	203
3.1.1. Hipótesis relativas al número de días trabajados.....	204
3.1.2. Hipótesis relativas a la Cuantía de la Pensión por Discapacidad....	204
3.1.3. Hipótesis relativas al acceso al mercado de trabajo. ....	205
3.1.4. Hipótesis relativas a la permanencia en el mercado de trabajo.....	206
3.2. Metodología empleada para el contraste de las hipótesis de trabajo...	208
3.2.1. Contraste de igualdad de medias .....	208

3.2.2. Modelo Logit.....	209
3.2.3. Modelo TOBIT.....	211
3.3. Base de datos utilizada .....	213
<b>CAPÍTULO IV - RESULTADOS.....</b>	<b>229</b>
4. 1. Análisis descriptivo de la muestra .....	232
4. 2. Contrastes de igualdad de medias .....	240
4.2.1. Hipótesis Relativas al números de días trabajados.....	244
4.2.2. Hipótesis Relativas a la Cuantía de la Pensión por Discapacidad Percibida .....	250
4. 3. Modelos Logit .....	259
4. 4. Modelos Tobit .....	272
<b>CONCLUSIONES Y LINEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>289</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>301</b>
<b>ANEXO I - PRUEBA T2 DE TAMHANE .....</b>	<b>347</b>
<b>ANEXO II - HISTOGRAMAS .....</b>	<b>361</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema conceptual de la OMS para clasificar discapacidades. ....	44
Figura 2. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. ....	45
Figura 3. Evolución de la muestra según el sexo (2008-2013). ....	233
Figura 3. Evolución de la muestra según la edad (2008-2013). ....	235
Figura 5. Evolución de la muestra según el nivel educativo (2008-2013). ....	237
Figura 6. Evolución de la muestra según el grado de incapacidad (2008-2013). ....	239
Figura 7. Histograma del número de días trabajados en 2008. ....	271
Figura 8. Evolución temporal del coeficiente para la variable <i>sexo</i> (2008-2013). ....	282
Figura 9. Evolución temporal del coeficiente para la variable <i>edad</i> (2008-2013). ....	283
Figura 10. Evolución temporal del coeficiente para la variable <i>importe mensual total de la prestación recibida</i> (2008-2013). ....	284
Figura 11. Evolución temporal del coeficiente para la variable <i>residir en Murcia</i> (2008-2013). ....	285
Figura 12. Evolución temporal del coeficiente para la variable <i>ser español</i> (2008-2013). ...	286
Figura 13. Evolución temporal del coeficiente para la variable <i>nivel de estudios</i> (2008-2013). ....	287
Figura 14. Evolución temporal del coeficiente para la variable <i>grado de discapacidad</i> (2008-2013) .....	288

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de deficiencias incluidas en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999 (EDDES-1999).....	52
Tabla 2. Clasificación de discapacidades según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999 (EDDES-1999).....	55
Tabla 3. Clasificación de deficiencias según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008). ....	58
Tabla 4. Contexto y normativa europea favorable a la inserción laboral de las personas con discapacidad.....	65
Tabla 5. Contexto normativo español favorable a la inserción laboral de las personas con discapacidad.....	95
Tabla 6. Contexto y normativa regional (región de Murcia) favorable a la inserción laboral de personas discapacitadas.....	114
Tabla 7. Resumen de los principales antecedentes de este trabajo: variables implicadas y resultados más notorios. ....	161
Tabla 8. Tamaño de la población, tamaño de la muestra y error muestral (2008-2013). ....	215
Tabla 9. Variables de la MCVL que se han utilizado en la realización de esta tesis. ....	218
Tabla 10. Tamaño de las tablas depuradas. ....	228
Tabla 11. Número de individuos analizados en cada año de estudio. ....	231
Tabla 12. Evolución de la muestra según el sexo (2008-2013).....	232
Tabla 13. Evolución de la muestra según la edad (2008-2013).....	234
Tabla 14. Evolución de la muestra según el nivel educativo (2008-2013). ....	236
Tabla 15. Evolución de la muestra según la nacionalidad (2008-2013).....	238
Tabla 16. Evolución de la muestra según la Comunidad Autónoma de domicilio (2008-2013).....	238
Tabla 17. Evolución de la muestra según el grado de incapacidad (2008-2013).....	240
Tabla 18. Población incluida en el estudio, clasificada en función de haber trabajado o no haber trabajado en el año considerado, 2008-2013 (%). ....	241
Tabla 19. Días trabajados en 2008. ....	245
Tabla 20. Días trabajados en 2009. ....	247
Tabla 21. Días trabajados en 2010. ....	247
Tabla 22. Días trabajados en 2011. ....	248
Tabla 23. Días trabajados en 2012. ....	248

Tabla 24. Días trabajados en 2013. ....	249
Tabla 25. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2008), en €. ...	250
Tabla 26. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2009), en €. ...	252
Tabla 27. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2010), en €. ...	252
Tabla 28. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2011,) en €. ...	252
Tabla 29. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2012), en €. ....	253
Tabla 30. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2013), en €. ...	253
Tabla 31. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2008), en €. ....	254
Tabla 32. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2009), en €. ....	255
Tabla 33. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2010), en €. ....	255
Tabla 34. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2011), en €. ....	255
Tabla 35. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2012), en €. ....	256
Tabla 36. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2013), en €. ....	256
Tabla 37. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2008), en €. ....	257
Tabla 38. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2009), en €. ....	258
Tabla 39. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2010), en €. ....	258
Tabla 40. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2011), en €. ....	258
Tabla 41. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2012), en €. ....	258
Tabla 42. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2013), en €. ....	259
Tabla 43. Resultados Modelo Logit estimado (2008).....	261
Tabla 44. Resultados Modelo Logit estimado (2009).....	263
Tabla 45. Resultados Modelo Logit estimado (2010).....	264

Tabla 46. Resultados Modelo Logit estimado (2011).....	265
Tabla 47. Resultados Modelo Logit estimado (2012).....	266
Tabla 48. Resultados Modelo Logit estimado (2013).....	267
Tabla 49. Tabla resumen de los coeficientes de Modelos Logit (2008-2013). ....	270
Tabla 50. Resultados Modelo Tobit estimado (2008).....	274
Tabla 51. Resultados Modelo Tobit estimado (2009).....	276
Tabla 52. Resultados Modelo Tobit estimado (2010).....	277
Tabla 53. Resultados Modelo Tobit estimado (2011).....	278
Tabla 54. Resultados Modelo Tobit estimado (2012).....	279
Tabla 55. Resultados Modelo Tobit estimado (2013).....	280
Tabla 56. Tabla resumen de coeficientes de Modelos Tobit (2008-2013). ....	281





# INTRODUCCIÓN



## INTRODUCCIÓN

### JUSTIFICACIÓN

La inclusión social es un proceso que debe asegurar que todos los miembros de la sociedad, independientemente de sus características personales, participen por igual en las diferentes esferas sociales: política, laboral, económica, cultural, etc., por lo tanto la inclusión social activa presupone la lucha contra la pobreza, la promoción de la participación de todos los miembros de la sociedad en el mercado laboral y su acceso a servicios sociales de alta calidad (salud, vivienda, educación, justicia).

A pesar de esta multidisciplinariedad que conlleva la inclusión social, el trabajo ha sido identificado como uno de los motores más poderosos a la hora de ayudar a las personas con discapacidad para la construcción de su identidad como un miembro adulto de la comunidad (Pallisera, Vilá y Fullana, 2012). En la sociedad actual, disponer de un trabajo más o menos estable que permita independencia económica y proporcione satisfacción personal constituye uno de los logros más deseables para todas las personas (Alomar y Cabré, 2005). De acuerdo con Leach (2002), ganarse la vida, decidir con independencia e igualdad, no son privilegios de algunas personas, sino derechos de todas. Cuando los procesos de integración se realizan con el cuidado y el apoyo necesario, el contexto de trabajo constituye un dominio que favorece la calidad de vida (Verdugo y Vicent, 2004), el aumento de la autoestima, la planificación de proyectos futuros, y la mejora de habilidades sociopersonales (Pallisera y Rius, 2007).

Sin embargo, la inclusión en la sociedad y en el lugar de trabajo sigue siendo un reto difícil para las personas con discapacidad. La integración social y laboral de las personas con discapacidad constituye uno de los principales debates en el contexto actual de la Unión Europea. Dentro de las directrices fijadas por el Consejo Europeo sobre las Estrategias Europeas para el Empleo

(EEE)<sup>1</sup>, se incluyen acciones y medidas para la inserción de este colectivo en el ámbito laboral, ya que se enfrentan a unas necesidades y dificultades especiales que les hacen dependientes de las políticas públicas (Malo y Pagán, 2005).

Entre las personas con discapacidad que trabajan, la mayoría son personas con discapacidades auditivas y visuales, mostrando los porcentajes más bajos de empleo las personas con dificultades de aprendizaje. Pero el impacto de la discapacidad no sólo se deja ver en las tasas de empleo, sino también en la remuneración salarial. Independientemente de la definición de discapacidad que se aplique, un importante número de estudios muestra que los trabajadores discapacitados ganan significativamente menos que los trabajadores sin discapacidad (véase Kruse y Schur, 2003; Pagán y Marchante, 2004a; Malo y Pagán, 2007b y 2012; Jones, 2008; Rodríguez, Malo y Cueto, 2012; Díaz, 2015).

Según el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI, 2001), las variables que permiten que este colectivo mantenga tasas tan altas de desempleo pueden resumirse en:

- Formación y nivel profesional incompleto, no adaptada a las necesidades del tejido empresarial.
- Necesidad de una mayor orientación e información de la persona con discapacidad y de sus familias con la finalidad de incrementar su nivel de profesionalidad.
- Discriminación por parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos hacia las capacidades del personal con discapacidad: Se conciben como un colectivo con escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo, etc..

---

<sup>1</sup> Las EEE surgen en 1997 con la finalidad de establecer unos objetivos comunes en materia de empleo para todos los Estados miembros de la Unión Europea. Las directrices de empleo adoptadas por el Consejo Europeo, desde 2005, se encuentran integradas en las Directrices generales fijadas por los Estado para sus políticas Económicas, siendo diez las directrices integradas con la Estrategia Europa 2020 en 2010.

- Dificultad para obtener recursos financieros ante el autoempleo.
- Dificultades en el acceso al transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo... pueden ocasionar un obstáculo para la integración laboral.

Las dificultades que tiene cualquier ciudadano para acceder al mundo laboral se incrementan en el caso de las personas con discapacidad, ya que se le añaden otras dificultades y barreras específicas. Villa (2003) identifica estas barreras como:

- Barreras sociales, que hacen de las diferencias entre las personas motivo para el rechazo, la limitación de oportunidades y la marginación social.
- Barreras del entorno físico, que limitan o impiden el acceso, la movilidad o la comunicación.
- Barreras psicosociales, tales como la excesiva protección familiar, las deficiencias educativas y formativas, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional, etc.
- Barreras mentales o las secuelas que todo ello genera en el propio discapacitado, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de las políticas de protección.

De acuerdo con Fullana, Pallisera y Vilá (2003), la integración laboral de las personas con discapacidad en el entorno laboral ordinario es un tema complejo, que presupone la interacción de dimensiones muy distintas (escuela, familia, formación profesional, políticas sociales, laborales y económicas...), y que pone de relieve en muchas ocasiones la dificultad de coordinación entre las instituciones implicadas y los contextos que se relacionan con ellas.

La situación laboral de las personas con discapacidad también es compleja en España, si tenemos en cuenta los últimos datos oficiales. De acuerdo con Hernández y Millán (2015), en 2012 el 4,8% de la población en edad de trabajar lo constituyen personas con discapacidad, un total de 1.450.800, siendo la tasa de actividad de 40 puntos porcentuales de diferencia entre el colectivo discapacitado y el que no tiene discapacidad y la tasa de paro es 33% mientras que en la población general es 8 puntos menor. Pereda, De Prada, y Actis (2003), en 2003 únicamente un 24% de las personas con discapacidad en edad laboral accede a un empleo remunerado. Dichas cifras no han experimentado una mejora sustancial en periodos posteriores. Tal y como remarcan Pallisera et al. (2012), la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para 2008 y 2009 muestra que en 2008 únicamente el 28.3% de la población con discapacidad en edad de trabajar se encuentra empleada.

Si atendemos al grado de severidad de la discapacidad entre los ciudadanos españoles, Pereda et al. (2003), utilizando la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999 (EDDES-1999), indican que “la discapacidad es total en el 28.7% de los casos, de manera que estas personas están impedidas absolutamente para realizar las acciones correspondientes”. La severidad es grave en un 33% de los casos, mientras que la severidad es moderada en un 37.4% de los casos. Según Hernández y Milla (2015), la discapacidad del colectivo en edad de trabajar en 2012, con un grado igual o superior al 65% alcanza un 41%, esto supone la necesidad de adaptaciones profesionales que les permita un trabajo adaptado a sus facultades y así desarrollar una amplia variedad de acciones.

De acuerdo con el Servicio Público de Empleo Estatal (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016), en España a 31 de diciembre de 2015 de los 18.576.280 contratos registrados, 243.067 fueron de personas con discapacidad, un 1,31% del total. En los últimos 10 años, este colectivo ha pasado a representar de un 0,81% de la contratación en 2006 al 1,31% en 2016, debido en parte al esfuerzo político (a nivel europeo, nacional y regional) dirigido a la inserción laboral de este

colectivo. Sin embargo se observa precariedad en la contratación ya que durante 2015, “la contratación temporal se ha incrementado un 20,38%, muy por encima del 10,88% de los no discapacitados” donde los contratos a tiempo parcial son mayores en mujeres tanto a en la contratación temporal como indefinida.

Así, igualmente, el Servicio Público de Empleo Estatal (MESS, 2014), a 31 de diciembre de 2013 muestra como los parados registrados ascendieron a 4.701.338, de los cuales 138.441 eran personas con discapacidad, representando el 2.94% sobre el total. Estas 138.441 personas suponían el 64.34% de todos los demandantes de empleo de este colectivo; el 35.66% restante se consideraron no parados. Resaltando aquellas comunidades autónomas donde el porcentaje de personas con discapacidad está por encima del dato nacional, los mayores valores se mueven entre el 11.18% que se registra en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, seguida de la Región de Murcia con un 7.61%.

Existe, por lo tanto, una brecha enorme entre el porcentaje de personas con discapacidad y la ocupación de dichas personas. El mercado laboral sigue excluyendo a las personas discapacitadas en edad de trabajar, siendo la vía de la inserción laboral la que les permitirá una mayor inclusión social.

Por último, resaltar que Fullana et al. (2003) especifican que la integración laboral de las personas con discapacidad es un ámbito poco abordado desde la investigación, particularmente en nuestro país, y de ahí que constituya un nicho interesante para la realización de una investigación en profundidad. En la misma línea argumenta Rodríguez (2012), poniendo de manifiesto que los estudios sobre discapacidad y mercado de trabajo son relativamente recientes. En la Tabla 7 se muestra como la investigación comenzó en 1980 con Parsons y en el caso español a finales de los años 90 (Casado, 1998) y comienzo del 2000 (Ruiz-Cantero, 2000). Por ello, esta investigación pretende contribuir al estudio de la inserción laboral de las personas con discapacidad en España, contribuyendo así a la investigación sobre una temática de especial relevancia en los países de nuestro entorno.

## OBJETIVOS

El objetivo principal que se persigue en esta Tesis Doctoral es el análisis, desde una perspectiva empírica, de las características y determinantes del proceso de inserción laboral de las personas que presentan algún tipo de discapacidad con respecto a las no discapacitadas. El análisis utiliza información correspondiente a toda España, aunque haciendo algunas referencias a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

A partir de este objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Avanzar en el conocimiento de las condiciones laborales y el nivel de participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, profundizando en el estudio de los factores legales y socio-económicos que determinan el proceso de inserción laboral de estos individuos.
- Conocer las características más importantes de las condiciones laborales y situación laboral de las personas con discapacidad en España.
- Conocer las diferencias que puedan existir en las condiciones laborales de las personas con y sin discapacidad en España.
- Analizar los factores que influyen en la probabilidad de participación y permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad en España, con especial mención al grado de incapacidad que presentan los individuos.

## ESTRUCTURA

Tal y como se ha visto en la introducción hasta este momento, es necesario estudiar en detalle las causas que propician la limitada integración laboral de las personas discapacitadas, haciendo especial énfasis en las políticas públicas de inclusión social. Por lo tanto, en este trabajo se desarrolla una primera parte,



principalmente descriptiva, en la que se hace un análisis de la situación actual de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Esta parte, además de su función descriptiva fundamental, también arroja la información necesaria para el planteamiento de hipótesis. Posteriormente, se realiza un estudio predictivo para finalizar con los contrastes de igualdad de medias y el planteamiento y estimación de los modelos Logit y Tobit que nos permita determinar, de forma empírica y con datos reales, los factores que influyen en la probabilidad de participación y permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad.

Así pues, la tesis, para la consecución de los objetivos propuestos, se estructura de la siguiente manera:

**INTRODUCCIÓN.** En este capítulo se justifica el interés de la presente Tesis Doctoral, presentándose conceptos relativos a las dificultades que presenta el colectivo de discapacitados a la hora de acceder al empleo y resaltando la brecha en el porcentaje de personas con discapacidad y en la tasa de empleo entre personas discapacitadas y no discapacitadas. Igualmente, se resumen los objetivos propuestos y se presenta la estructura de este documento.

**CAPÍTULO I. REVISIÓN HISTÓRICA-NORMATIVA DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD.** En el primer capítulo se presenta la revisión bibliográfico-jurídica que se ha realizado del concepto de discapacidad y su clasificación atendiendo a diferentes criterios. Se presenta una evolución histórica de este concepto desde la antigüedad a la fecha actual, al igual que un breve resumen de cómo las clasificaciones de discapacidad según la Organización Mundial de la Salud han ido variando desde los años 80 del siglo pasado hasta hoy. Posteriormente se presentan las definiciones normativas del concepto de discapacidad en España y una profunda revisión bibliográfica de las Políticas de inserción laboral de personas discapacitadas en Europa, España y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

**CAPÍTULO II. MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.** Se describe en esta sección la problemática de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Posteriormente, se detallan algunas estrategias o iniciativas destinadas a la integración en el mercado laboral ordinario de las personas discapacidad, haciendo especial hincapié al Empleo con Apoyo, los Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, Enclaves Laborales, etc.

Por último, se revisan las diferentes encuestas destinadas a la medición de la discapacidad. En concreto, se describen la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999 (EDDES-1999), la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD-2008), el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), la Encuesta de Población Activa (EPA), la encuesta del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Será esta última, como se verá más adelante, la fuente de información utilizada para el análisis empírico de esta Tesis Doctoral.

**CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.** Se presenta en este apartado la estrategia seguida para comprobar empíricamente los objetivos de la investigación, que serán concretados en hipótesis de trabajo. Este capítulo incluye la descripción formal de la base de datos utilizada (MCVL), la presentación de las herramientas empleadas para el tratamiento y análisis estadístico de la información (SPSS, R y Rstudio), la descripción de las variables de la MCVL referidas a las hipótesis de trabajo, la formulación de las mismas, la descripción del contraste de igualdad de medias y, por último, el planteamiento del modelo Logit y Tobit que se desarrollará en el Capítulo IV.

**CAPÍTULO IV. RESULTADOS.** Este capítulo se estructura para presentar los resultados del análisis empírico realizados. En primer lugar se realiza un breve análisis descriptivo de las variables utilizadas para cada año incluido en el periodo de estudio (2008-2013), clasificadas y descritas en función de parámetros

como el sexo, la edad, el nivel de estudios, la nacionalidad, la Comunidad Autónoma de residencia, etc.

Una vez descrita nuestra muestra, se procede a la comprobación de las hipótesis. Por último, se estima el modelo Logit que nos proporciona información sobre la probabilidad de ser activo y el modelo Tobit sobre la permanencia en el mercado laboral en función del sexo, la edad, el importe mensual de la prestación por incapacidad, la Comunidad Autónoma de residencia, la nacionalidad, el nivel de estudios y el grado de discapacidad.

**CONCLUSIONES.** En la última parte de la tesis se presentan las principales conclusiones de la investigación realizada extraídas en esta tesis, señalando también las futuras líneas de investigación, ya que el objetivo es continuar avanzando en el estudio y conocimiento de la relación entre mercado de trabajo e incapacidad.

**REFERENCIAS.** Por último se recogen todas las referencias bibliográficas utilizadas y citadas para la realización de la presente investigación, así como fuentes jurídicas consultadas.



**CAPÍTULO I - REVISIÓN HISTÓRICO-  
NORMATIVA DEL CONCEPTO DE  
DISCAPACIDAD**



## **CAPÍTULO I - REVISIÓN HISTÓRICO-NORMATIVA DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD**

Aunque la discapacidad pueda ser atribuida a una deficiencia o resultado físico/ mental causada por una condición médica, también puede considerarse una construcción social que resulta del ambiente social y físico en el que una persona vive su vida. Por lo tanto, es necesario examinar el proceso completo asociado con el desarrollo de la discapacidad.

Por lo tanto, este capítulo presenta una revisión del concepto de discapacidad y su clasificación, así como una profunda revisión bibliográfica de las políticas de inserción laboral de las personas discapacitadas.

### **1.1. EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD Y SU CLASIFICACIÓN**

Tomando como base los actuales modelos teóricos y legislativos de la discapacidad, existe un acuerdo general: dado el nivel de funcionamiento físico, mental o emocional de la persona, el proceso de discapacidad se asocia con la naturaleza de la interacción que una persona tiene con todos los aspectos de su entorno. Eso a su vez puede afectar al nivel de participación social que experimenta la persona.

El proceso de discapacidad, que puede comenzar con una enfermedad, defecto de nacimiento o accidente, también incluye las características mentales, personales y ambientales asociadas con el individuo. La condición física, mental o emocional (enfermedad o patología activa, lesión o accidente congénito) que afecta a una persona lleva (o no) a crear un impedimento físico, mental o emocional (Altman, 2014).

De acuerdo con Altman (2013), el término “discapacidad” se ha convertido en una expresión abreviada o un término general que se utiliza para representar la variedad de los diferentes aspectos del proceso de discapacidad. Se ha utilizado

para identificar las alteraciones activas o residuales resultantes de enfermedades y lesiones, así como las limitaciones funcionales físicas, mentales o emocionales, o dificultades que una persona tiene. También comprende la restricción de la participación que una persona experimenta cuando el entorno no es favorable. Así que el término “discapacidad” se ha utilizado, según Altman (2014), para representar casi todos los componentes conceptuales a lo largo de la continua enfermedad-discapacidad.

Según esta misma autora, también se utiliza el término “discapacidad” para representar los resultados de los efectos ambientales que crean una restricción o barrera exterior de la persona. Como tal, se ha convertido en una palabra casi sin sentido, ya que se ha utilizado para representar aspectos diferentes de un proceso discapacitante.

El término ha sido asociado no sólo con los diferentes elementos del proceso discapacitante, sino también con los diferentes marcos temporales asociados con los elementos del proceso de discapacidad. Además, se utiliza de forma generalizada en lugar de con una orientación específica. Así, por ejemplo, cuando se utiliza para representar dificultades funcionales indica el punto en el continuo funcional en el que la persona presenta una diferencia reconocible de reducción de la capacidad funcional o de la propia capacidad respecto a otros o respecto al rendimiento anterior de esa persona. Sin embargo, esto está vinculado tanto al tipo de roles sociales en los que una persona participa como al entorno físico y social en el que se tratan de jugar esos roles. Por lo tanto, la “discapacidad” variará dependiendo de las características del individuo (edad, sexo, raza) y de sus circunstancias.

Desde una perspectiva social o política, es necesario identificar los elementos ambientales y personales de la discapacidad con el fin de poder ofrecer políticas sociales, educativas, o cambios para mejorar la capacidad del individuo para ejercer sus roles. Por tanto, la definición y la clasificación de la discapacidad se convierten en herramientas importantes. De ahí que este Capítulo ofrezca una



visión histórica y normativa del concepto de discapacidad, junto con una revisión de las clasificaciones de discapacidad más habituales en España.

#### 1.1.1. ENFOQUES TRADICIONALES DE ENTENDER LA DISCAPACIDAD

Las limitaciones que presentan las personas con discapacidad han sido tratadas en las diversas culturas con numerosos puntos de vista a lo largo del tiempo. Según Pereda et al. (2003), “los historiadores plantean que ha habido grandes transformaciones en los modelos de tratamiento”, así según la etapa histórica “han coexistido las actitudes de apoyo y de rechazo” hacia las personas que presentaban alguna limitación, relacionado con el nivel económico y social de las familias.

Según Pereda et al. (2003), la transformación más importante en el tratamiento del concepto de discapacidad “tuvo lugar cuando se dio el paso de un enfoque mágico-religioso a otro técnico-secularizado”.

Según estos autores, “el primer enfoque prevaleció en todas las culturas antiguas -hasta la Grecia clásica-, fue habitual en la Edad Media europea -hasta el Renacimiento- y todavía pervive incrustado en las actitudes y prácticas de una parte de la población”. Se asociaban las deficiencias con los males cometidos, enfoque que permitía recurrir a poderes sobrehumanos para su tratamiento, o la pasividad de la persona y enclaustramiento, incluso a la muerte.

“El enfoque técnico-secularizado explicó las discapacidades como resultado de algún accidente, es decir, eran fenómenos naturales que requerían una terapia adecuada, lo mismo que las demás enfermedades” (Pereda et al., 2003).

Según estos mismos autores, entre fines del siglo XIX y la II Guerra Mundial se identificaron algunos de los factores que explican parte de los trastornos. Factores físicos y psíquicos. Eso produjo una mayor implicación política en la asistencia educativa y sanitaria, es decir una mayor proteccionismo del colectivo de personas discapacitadas (se comenzaron políticas pasivas a través de

prestaciones sociales, tales como pensiones), no favoreciendo su inclusión social ni laboral.

En la segunda mitad del siglo XX con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) se comienza una nueva etapa hacia la no discriminación de las personas y proclamando la igualdad de todos. En 1971 se proclama la Declaración de los derechos del deficiente mental con una normalización ascendente a nivel europeo creando un nuevo marco social.

En la actualidad, las personas con discapacidad y sus familias forman un colectivo de presión política para defender sus derechos, a través de asociaciones, definiendo las discapacidades en su contexto social. Las políticas de empleo deben ir dirigidas a este colectivo ya que el principal problema que presentan es su baja participación laboral (Malo, 2003 y 2004; Malo y Pagán 2005; Dávila y Malo, 2006; Pascual y Cantanero, 2007; Rodríguez, 2012; Esteban y Gutierrez, 2014; Pagán, 2015)

#### 1.1.2. DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD Y SU CLASIFICACIÓN SEGÚN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

Diferentes definiciones de discapacidad suelen utilizarse con diferentes propósitos, que ponen de relieve diferentes elementos conceptuales y centran el proceso de clasificación y medición de la discapacidad en los elementos resaltados.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) propuso en 1980 una Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), “basada en la restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano”. La CIDDM supuso una continuidad con la Clasificación Internacional de Enfermedades que el Instituto Internacional de Estadística fijó en 1893. Dicha Clasificación Internacional de Enfermedades, bajo varios nombres, ha sido durante muchas décadas el

instrumento esencial que permitía la comparación nacional e internacional en el campo de la salud pública. Este instrumento estadístico se ha ido revisando cada 10 años con el fin de incorporar a la clasificación los avances de la medicina. Al principio, se usaba para clasificar las causas de muerte, pero con las sucesivas revisiones ha ido extendiendo su capacidad clasificatoria a los estudios de morbilidad (Ramos, et al. 2002).

La CIDDM supuso, en su momento, un giro sustancial en cuanto al significado de la discapacidad vigente, puesto que esta clasificación se propuso erradicar la patologización de la discapacidad, y representó el primer intento hacia una clasificación universal de la discapacidad (Díaz, 2009). En 1997 y con carácter experimental pasó a denominarse Clasificación de Deficiencias, Actividades y de Participación (CIDDM-2), con la finalidad de evitar las connotaciones negativas de los términos.

Con la CIDDM, la OMS pasa por alto las causas de la enfermedad, y clasifica únicamente las consecuencias de la misma, separando la noción de enfermedad de sus posibles déficits. Pretende establecer unas definiciones de consenso internacionales para los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía (Figura 1). Así, se puede distinguir entre:

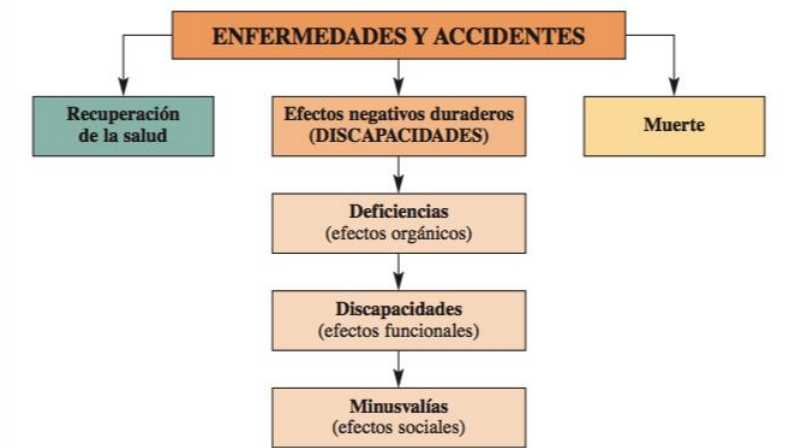
a) Deficiencia: Dentro del ámbito de la salud, “una deficiencia es toda pérdida o irregularidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

b) Discapacidad: Dentro del mismo ámbito de la salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma que se considera normal para un ser humano.

c) Minusvalía: Dentro de la experiencia de la salud, minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una

deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso”.

Figura 1. Esquema conceptual de la OMS para clasificar discapacidades.



Fuente: CIDDM, 1980 y Pereda et al., 2003.

Sin embargo, según Jiménez y Huete (2003), estos tres conceptos no se deben interpretar como un modelo causal y unidireccional, sino que va a incidir, en cierta medida, el entorno físico y social sobre el individuo. Dicho entorno es el que, a posteriori, va a determinar que el individuo se clasifique como persona con deficiencia, discapacidad o minusvalía.

Igualmente, según Cazallas (2005), resulta de suma importancia no relacionar la discapacidad con la incapacidad para trabajar, ya que si se identifican ambos términos, un individuo discapacitado no tendría relación con el mercado de trabajo o, por el contrario, si en un momento dado se incorpora a la actividad laboral, dejaría de ser una persona con discapacidad.

Posteriormente, el 2001 la OMS presentó una nueva clasificación, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001), que define el término de discapacidad de manera que “engloba todos los componentes: deficiencias, a nivel corporal; limitaciones en la actividad, a nivel individual; y restricciones en la participación, a nivel social”. La definición

que se realiza difiere, por tanto, de la CIDDM, en que adopta una perspectiva sociocultural de la discapacidad.

Según la CIF, el concepto discapacidad se refiere a los “aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una determinada condición de salud y de sus factores contextuales (ambientales y personales). La nueva conceptualización que la CIF hace de la discapacidad supone que sea asumido como un término genérico que abarca las siguientes dimensiones:

- Deficiencias de función y deficiencias de estructura (antes deficiencias).
- Limitaciones en las actividades (antes discapacidades).
- Limitaciones en la participación (antes minusvalías)”.

La Figura 2 recoge la estructura de la CIF de 2001, que recoge tres niveles de discapacidades, corporal, en la actividad o individual y en la participación o nivel social. A partir de esta fecha se adaptaron todas las discapacidades a dicha clasificación y las políticas sociales fueron dirigidas hacia las mismas.

Figura 2. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.



Fuente: CIF, 2001 establecido por la OMS (Pereda et al., 2003).

Pascual y Cantarero (2007) utilizan el término *discapacidad* siguiendo la definición de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 (EDDES-1999):

Entiende por discapacidad toda limitación grave que afecte o se espere que vaya a afectar durante más de un año a la actividad del que la padece y tenga su origen en una deficiencia. Además se considera que una persona tiene una discapacidad aunque la tenga superada con el uso de ayudas técnicas externas. Se hace sin embargo, una excepción recogiendo también algunas discapacidades que no tienen su origen en una deficiencia claramente delimitada, sino que, más bien, obedecen a procesos degenerativos en los que la edad de la persona influye decisivamente.

Por último, si bien la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CDPD) de la ONU del año 2006 no define explícitamente la discapacidad, incluye, en su artículo 1, el siguiente texto:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

De acuerdo con esta definición, la CDPD de la ONU se alinea de manera firme con el modelo social de discapacidad (Stein y Lord, 2009). Tal y como ponen de manifiesto Lord et al. (2010), junto a su función como instrumento de Derechos Humanos, la Convención de la ONU tiene una explícita dimensión de desarrollo social y reconoce que muchas personas con discapacidad experimentan múltiples formas de discriminación basada en la condición económica o de otro tipo.

### 1.1.3. CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CDPD) de las Naciones Unidas, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 61/106, de 13 de diciembre de 2006, entró en vigor el 3 de mayo de 2008 con la vigésima ratificación (Naciones Unidas, 2006). La CDPD es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la protección integral de los derechos de las personas con discapacidad, y establece las obligaciones legales a los Estados para que promuevan y protejan los derechos de las personas con discapacidad en todo el mundo. Tal y como indica en su Artículo 1, su propósito es:

...promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

El catalizador para el desarrollo de la CDPD de la ONU fue el hecho de que aproximadamente el 15% de la población mundial (más de 1.000 millones de personas) está formada por personas discapacitadas, que usualmente no tienen las oportunidades de las que disfrutan el resto de la población.

Si bien todos los tratados internacionales de Derechos Humanos se extienden a las personas con discapacidad, este extenso grupo de personas siguen sufriendo discriminación y con frecuencia no gozan de respeto a sus Derechos Humanos en igualdad de condiciones (Mannan et al., 2012). La Convención fue, por tanto, necesaria para reafirmar, de manera clara y contundente, los derechos de las personas con discapacidad. La CDPD de la ONU no crea nuevos derechos, sino que expresa los derechos existentes en un modo que responda a las necesidades y situaciones de las personas con discapacidad. Por lo tanto, no sólo aclara que los Estados no deben discriminar a las personas con discapacidad, sino que también describe las múltiples iniciativas que los Estados deben emplear para

crear un ambiente capacitador para que las personas con discapacidad puedan disfrutar de igualdad dentro de un Estado.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas ofrece un claro marco legal, moral y político para el cambio, abarcando una amplia variedad de campos y abordando una amplia gama de derechos humanos, incluidos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. La CDPD ha desempeñado un papel esencial para elevar el perfil político de la discapacidad, que está esencialmente vinculada a los derechos humanos (Lang, 2011). En parte debido a la amplia participación de las personas con discapacidad en el desarrollo de la Convención, ésta ha recibido un amplio apoyo de la comunidad internacional, que sigue aumentando día tras día. Mientras que, según Mannan et al. (2012), a fecha de abril de 2012, 112 países habían ratificado la CDPD, y 64 países habían ratificado el Protocolo Facultativo, según datos de la ONU<sup>2</sup>, a fecha actual de noviembre de 2016, la Convención cuenta con 168 ratificantes y 92 ratificaciones del Protocolo Facultativo.

#### 1.1.4. DEFINICIÓN NORMATIVA DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

En España con la publicación de la Constitución de 1978, comienza un nuevo modelo social hacia la inclusión de colectivos más vulnerables como las personas con discapacidad. Así distintos artículos (art.) establecen la igualdad de todos (art. 14), la no discriminación (art. 35.1 y 14), el derecho al trabajo (art.35.1), y “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para la libertad, igualdad del individuo... y facilitar su participación” (art. 9.2).

Otro de los preceptos que incorpora la Constitución Española en torno al modelo inclusivo lo encontramos en el art. 49 de la Constitución, en el que se les asigna a los poderes públicos la realización de políticas de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, y

---

<sup>2</sup><https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>, consultado a 7 de noviembre de 2016



vigilancia de la protección de los derechos que dichas personas requieran. Este artículo reconoce expresamente “el derecho de las personas con discapacidades a su completa realización personal e integración social”. Cuatro años después, la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI, ley 13/1982) fue el primer paso contra la discriminación de personas con discapacidad favoreciendo su inclusión social a través de su derecho a una integración laboral (art. 37.1, art. 38.1, art. 41, art.42.1) reclamando políticas activas de inclusión.

A partir 1982, el contexto normativo español fue incrementándose hasta la actualidad (Tabla 5) creando un “sistema público de protección social” y económica y hacia “la rehabilitación e integración laboral” de las personas con discapacidad.

En el artículo 7 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), se define como persona discapacitada:

[...] toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Según Pereda et al., 2003 “el sistema oficial vigente en España para clasificar a las personas con minusvalía comenzó a diseñarse en 1984 y, en principio, pretendía acomodarse al concepto de “minusvalía” elaborado por la OMS cuatro años antes”. Este baremo presenta una limitación, al no tener en cuenta “los agravantes sociales” y solo medir el grado de deficiencia presentado.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, tienen la consideración de personas con discapacidad:

[...] aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%. En todo caso, se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia, se abandona el término “minusvalía” debido a su connotación despectiva y a utilizar en su lugar el de “discapacidad” referido a los déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

#### 1.1.5. MEDICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS DISCAPACIDADES

Como se expone en los siguientes párrafos, no existe un consenso claro en cuanto a los niveles en los que se clasifica la severidad de la discapacidad, lo que sin duda dificulta el acceso a las políticas de inserción laboral e inclusión social e incluso el acceso a las diferentes ayudas públicas o privadas que se ponen en marcha desde diferentes organizaciones.

La OMS (2001) considera “cuatro niveles que determinan la severidad de las discapacidades que hacen referencia al grado de dificultad para realizar cada actividad con ayudas o sin ayudas: sin ninguna dificultad, con dificultad moderada, con dificultad grave e imposibilidad de realizar la actividad”.

El Estado Español diferencia entre los grados de discapacidad y los niveles de dependencia en dos normativas específicas que se detallan a continuación.

En primer lugar, el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, “prevé la consideración y acreditación del grado de minusvalía en el

territorio nacional. Así, diferencia entre cinco grados de discapacidad<sup>3</sup> relacionando el grado de dificultad que se presenta para la realización de las actividades de la vida diaria<sup>3</sup>: discapacidad nula, leve, moderada, grave y muy grave.

En segundo lugar, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, clasifica no tanto el nivel de discapacidad, sino la situación de dependencia. El Artículo 2 de las Disposiciones Generales define la dependencia como:

[...] el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

El Artículo 26 “Grados de Dependencia”, del Capítulo III de esta Ley 39/2006, realiza una valoración de la situación de dependencia por grados, en función de la ayuda precisada para la realización de actividades diarias básicas: un grado I. de dependencia moderada, el grado II de dependencia severa y el grado III de gran dependencia; todos ellos clasificado en dos niveles: “(1) en función de la autonomía de las personas y; (2) de la intensidad del cuidado que requiere”.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) propuesta por la OMS en el año 2001,” se divide en dos partes y a partir de la misma, “se puede determinar el grado de discapacidad de una persona. La propuesta de la CIF es usar una misma escala genérica de gravedad

---

<sup>3</sup>Se entiende por actividades de la vida (AVD) diaria aquellas que son comunes a todos los ciudadanos. Entre las múltiples descripciones de AVD existentes, se toma la propuesta por la Asociación Médica Americana en 1994.

en cinco niveles para todos los componentes (funciones y estructuras corporales, actividades y participación, y factores contextuales)".

El Instituto Nacional de Estadística (INE), a través de la CIF, identifica en la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud* del año 1999 (EDDES-1999) "distintos tipos de deficiencias asociadas a las diferentes discapacidades, así las deficiencias se agrupan de manera genérica en las categorías físicas, mental y sensorial" (Tabla 1).

En todos los casos, la autonomía personal de la persona con discapacidad es el eje principal para determinar la calidad de vida, desde el ámbito social, laboral, educativo y personal, y son las deficiencias de carácter físico y psíquico las que determinan su limitación de ahí, el interés por su determinación y alcance.

Tabla 1. Tipos de deficiencias incluidas en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999 (EDDES-1999).

<b>Deficiencias</b>	
<b>1. Físicas</b>	<p>"1.1. Deficiencias osteoarticulares: cabeza, columna vertebral, extremidades superiores, extremidades inferiores.</p> <p>1.2. Deficiencias del sistema nervioso: parálisis de extremidades superiores, parálisis de extremidades inferiores, paraplejía, tetraplejía, trastornos de la coordinación de movimientos, otras...</p> <p>1.3. Deficiencias viscerales: aparato respiratorio, aparato cardiovascular, aparato digestivo, aparato genitourinario, sistema endocrino-metabólico, sistema hematopoyético y sistema inmunitario"</p>
<b>2. Mentales</b>	<p>"2.1 Retraso mental y otros trastornos mentales: retraso mental profundo y severo, retraso mental moderado, retraso mental leve y límite.</p> <p>2.2. Enfermedades mentales: demencias, otros trastornos mentales"</p>

<b>3.Sensoriales</b>	“3.1. Deficiencias del oído: sordera prelocutiva, sordera postlocutiva, mala audición 3.2. Deficiencias visuales: ceguera total, mala visión. 3.3. Deficiencias del lenguaje: mudez (no por sordera), habla dificultosa.”
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999 (EDDES-1999).

En cuanto a las “deficiencias mentales”, pese a ser de difícil cuantificación y clasificación, la EDDES-1999 “incluye los retrasos mentales en sus distintos grados (severo, moderado y leve) además del retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales (autismo, esquizofrenias, trastornos psicóticos, somáticos y de la personalidad, entre otros)”.

En la categoría de “deficiencias sensoriales” se incluyen colectivos afectados por trastornos de distinta naturaleza: de lenguaje, auditivas y visuales. Las deficiencias de lenguaje se dividen en mudez y en la dificultad para comunicarse a través del habla (habla dificultosa o incomprensible). Las deficiencias auditivas presentan a su vez distintos grados.

Las deficiencias visuales también son consideradas de carácter sensorial. Las mismas incluyen diversas deficiencias de origen, como pueden ser la ceguera total (deficiencia para percibir cualquier imagen), parcial (mala visión), dificultades con las tareas visuales de conjunto y de detalle y otros problemas de visión.

Por último, la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008), realizada por el INE en colaboración con El Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (a través de la D.G. de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad y el IMSERSO), la Fundación ONCE, CERMI y FEAPS, entre noviembre de 2007 y julio de 2008, utiliza también la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF). Sin embargo, existen diferencias en cuanto a la clasificación de la discapacidad respecto a la EDDES-1999 descrita anteriormente. Como ponen de manifiesto Cueto et al. (2012), en la EDAD-

2008 no se preguntó directamente a las personas si tenían alguna discapacidad, sino que se preguntó por limitaciones en la actividad. Además, se adaptaron las discapacidades a la CIF, pasando de las 36 desglosadas en la EDDES-1999 (Tabla 2) a 44 discapacidades, clasificadas en 8 grupos (ver Tabla 3).

Tabla 2. Clasificación de discapacidades según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999 (EDDES-1999).

Grupo	Discapacidad
<b>1. Ver</b>	“1.1 Discapacidad para recibir cualquier imagen 1.2 Discapacidad para tareas visuales de conjunto 1.3 Discapacidad para tareas visuales de detalle 1.4 Otras discapacidades de la visión”
<b>2. Oír</b>	“2.1 Discapacidad para recibir cualquier sonido. 2.2 Discapacidad para la audición de sonidos fuertes. 2.3 Discapacidad para escuchar el habla”
<b>3. Comunicarse</b>	“3.1 Comunicarse a través del habla 3.2 Comunicarse a través de lenguajes alternativos 3.3 Comunicarse a través de gestos no signados 3.4 Comunicarse a través de escritura-lectura convencional”
<b>4. Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas</b>	“4.1 Reconocer personas, objetos y orientarse en el espacio y en el tiempo 4.2 Recordar informaciones y episodios recientes y/o pasados

---

	4.3 Entender y ejecutar órdenes sencillas y/o realizar tareas sencillas 4.4 Entender y ejecutar órdenes complejas y/o realizar tareas complejas”
<b>5. Desplazarse</b>	“5.1 Cambios y mantenimiento de las diversas posiciones del cuerpo 5.2 Levantarse, acostarse, permanecer de pie o sentado 5.3 Desplazarse dentro del hogar”
<b>6. Utilizar brazos y manos</b>	“6.1 Trasladar-transportar objetos no muy pesados 6.2 Utilizar utensilios y herramientas 6.3 Manipular objetos pequeños con manos y dedos”
<b>7. Desplazarse fuera del hogar</b>	“7.1 Deambular sin medio de transporte 7.2 Desplazarse en transportes públicos 7.3 Conducir vehículo propio”
<b>8. Cuidarse de sí mismo</b>	“8.1 Asearse solo: lavarse y cuidarse de su aspecto 8.2 Control de las necesidades y utilizar solo el servicio 8.3 Vestirse, desvestirse, arreglarse 8.4 Comer y beber”
<b>9. Realizar las tareas del hogar</b>	“9.1 Cuidarse de las compras y del control de los suministros y servicios 9.2 Cuidarse de las comidas 9.3 Cuidarse de la limpieza y el planchado de la ropa

---



	9.4 Cuidarse de la limpieza y mantenimiento de la casa
	9.5 Cuidarse del bienestar de los demás miembros de la familia”
<b>10. Relaciones con otras personas</b>	“10.1 Mantener relaciones de cariño con familiares próximos
	10.2 Hacer amigos y mantener la amistad
	10.3 Relacionarse compañeros, jefes y subordinados”

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999 (EDDES-1999)

Tabla 3. Clasificación de deficiencias según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008).

<b>Grupo</b>	<b>Discapacidad</b>
<b>1. Visión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“1.1.Percibir cualquier imagen</li> <li>1.2. Tareas visuales de conjunto</li> <li>1.3. Tareas visuales de detalle</li> <li>1.4. Otros problemas de visión”</li> </ul>
<b>2. Audición</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“2.1. Recibir cualquier sonido</li> <li>2.2. Audición de sonidos fuertes</li> <li>2.3. Escuchar el habla”</li> </ul>
<b>3. Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“3.1. Producir mensajes hablados</li> <li>3.2. Recibir mensajes hablados</li> <li>3.3. Comunicar mensajes escritos</li> <li>3.4. Comunicar mensajes de gestos, señales o símbolos</li> <li>3.5. Mantener una conversación (sólo problemas de naturaleza cognitiva o intelectual)</li> <li>3.6. Comunicación a través de dispositivos y técnicas de comunicación”</li> </ul>
<b>4. Aprendizaje y aplicación del conocimiento y</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“4.1. Uso intencionado de los sentidos (mirar, escuchar,...)</li> </ul>

---

<b>desarrollo de tareas (sólo problemas de naturaleza cognitiva o intelectual)</b>	4.2. Aprendizaje básico (leer, escribir, contar,...) 4.3. Realizar tareas sencillas 4.4. Realizar tareas complejas”
<b>5. Movilidad</b>	“5.1. Cambiar las posturas corporales básicas 5.2. Mantener la posición del cuerpo 5.3. Desplazarse dentro del hogar 5.4. Desplazarse fuera del hogar 5.5. Desplazarse utilizando medios de transporte como pasajero 5.6. Conducir vehículos 5.7. Levantar y traer objetos 5.8. Mover objetos con las extremidades inferiores 5.9. Uso fino de la mano”
<b>6. Cuidado de sí mismo</b>	“6.1. Lavarse 6.2. Cuidados de las partes del cuerpo 6.3. Higiene personal relacionada con la micción 6.4. Higiene personal relacionada con la defecación 6.5. Higiene personal relacionada con la menstruación 6.6. Vestirse y desvestirse 6.7. Comida y beber 6.8. Cuidado de la propia salud: cumplir las prescripciones

---

---

	médicas
	6.9. Cuidado de la propia salud: evitar situaciones de peligro”
<b>7. Vida doméstica</b>	“7.1. Adquirir bienes y servicios 7.2. Preparar comidas 7.3. Realizar las tareas domésticas”
<b>8. Interacciones y relaciones personales</b>	“8.1. Interacciones interpersonales básicas 8.2. Relaciones con desconocidos 8.3. Relaciones sociales formales 8.4. Relaciones sociales informales 8.5. Relaciones familiares 8.6. Relaciones sentimentales”

---

Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008).

## 1.2. POLÍTICAS SOCIALES DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS

Todas las acciones dirigidas a la inserción laboral de las personas con discapacidad se sitúan dentro de un marco de política social, políticas de inclusión social y políticas de empleo, con el reconocimiento al derecho de todas las personas a trabajar en condiciones de igualdad y no discriminación, esto nos lleva al estudio de dichas políticas y su evolución en el tiempo a nivel europeo, nacional y regional.

### 1.2.1. CONTEXTO EUROPEO DE LAS POLÍTICAS SOCIALES Y POLÍTICAS DE EMPLEO

Europa en su dimensión social se inicia en la década de los 1970s. Las primeras disposiciones en política social se recogen en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (1951, art. 100 y 235) y en el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (1957) siendo en 1974 cuando se adopta el primer “Programa de Acción Social”, centrado todo en la mejora de las condiciones de vida y del trabajo así como inserción laboral de los grupos desfavorecidos e igualdad de oportunidades para las mujeres.

Es en el Tratado de Maastricht<sup>4</sup> (1992) donde se incorpora un protocolo en política social, manteniendo las disposiciones anteriores en materia social, que permitía a los estados miembros aplicar una política social común. En 1997 se incorpora dicho protocolo al Tratado de Ámsterdam, abriendo una nueva fase en la política social europea, reforzando la idea de que la inclusión social va ligada a la inserción laboral y centralizando las políticas de creación de empleo. En la Cumbre de Luxemburgo (1997) se aprueba la primera **Estrategia Europea de Empleo**, y en noviembre de 2000 se estableció el Programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006).

---

<sup>4</sup> El Tratado de Maastricht (1992) es el punto decisivo del proceso de integración europea.

Se destaca en este proceso la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) donde se reúne el conjunto de derechos (sociales, civiles, políticos y económicos) de los ciudadanos europeos y personas que viven en la Unión, basándose en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos (1953), la Carta Social Europea del Consejo de Europa (1961), el Acta Única Europea de 1986 y la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989).

La creación de un modelo social europeo deriva en la construcción de una estructura que permita el pleno empleo en Europa y para ello, en el Libro Blanco de Delors (1993), se pone de manifiesto la necesidad de una política de empleo común para toda la Unión Europea. La misma comenzó en el Consejo de Essen (1994), siendo su objetivo la lucha contra el desempleo y la prioridad de las políticas nacionales en materia de empleo. En el Tratado de Ámsterdam (1997) elaborar una **estrategia coordinada para el empleo**<sup>5</sup> y la promoción del empleo se constituyó en un objetivo comunitario, siendo en el Tratado de Luxemburgo (1997) donde se materializó dicha Estrategia, centrando los objetivos comunes para la coordinación en materia de empleo entre todos los Estados miembros (empleabilidad, espíritu empresarial, adaptabilidad e igualdad de oportunidades) (Gamallo, 2005). Es en estos objetivos donde comienza la preocupación por la empleabilidad de personas menos favorecidas, entre ellas personas con discapacidad, siendo esta la herramienta clave, junto con la formación, para su inclusión social y laboral.

La comunidad europea plantea la necesidad de abordar una serie de reformas económicas para la creación de empleo, objetivo recogido en el Proceso de Cardiff (1998), complementado con el Proceso de Colonia (1999,) donde la coordinación de políticas económicas se consideran elemento clave para el crecimiento sostenido en la Unión Europea. El Consejo Europeo acuerda un **Pacto**

---

<sup>5</sup> Se crea un Comité de Empleo para supervisar la aplicación de dicha Estrategia Coordinada de Empleo.

**Europeo para el Empleo (PEE)** (1999) cuyo objetivo principal es elevar el nivel de empleo para una mayor cohesión social y bienestar económico.

Un elemento clave en la modernización del modelo social europeo fue la lucha contra la exclusión social y la pobreza. En la Cumbre de Lisboa (2000), la meta del pleno empleo y la lucha contra la exclusión social a través de políticas activas de empleo, dentro de un marco temporal de diez años, culmina con la propuesta de una **Estrategia Global**. El Consejo Europeo, el 29 de junio de 2000 estableció un **Comité Europeo de Protección Social**, encargado de las políticas de inclusión social y de vincular el sistema de protección social a las políticas activas de empleo, entre otros aspectos. Con el objetivo de lograr una acción coordinada en política social, se planteó un nuevo instrumento de cooperación para la convergencia entre políticas nacionales: el **Método Abierto de Coordinación**. En él se insta al desarrollo de **Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social**, de carácter bianual en cada país miembro, para la concreción de los principios comunes en estrategias dentro de las políticas nacionales.

La Estrategia Europea de Empleo (EEE) se convierte en la herramienta de coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros, y cuenta con el Fondo Social Europeo para la aplicación de las mismas y con las Directrices de empleo, instrumentos de la EEE, diseñadas por la Comisión e integradas en las Directrices generales para las políticas económicas desde 2005. Actualmente, la Estrategia Europa 2020, planteada en 2010, propone diez directrices integradas, siendo las cuatro últimas las directrices para el empleo; destacando en concreto la décima: “Promover la inclusión social y lucha contra la pobreza”. Estas directrices comunes para todos los Estados miembros quedarán recogidas en sus Planes Nacionales de Acción, y concretamente con esta directriz se buscará un mercado laboral inclusivo donde las personas con discapacidad se encuentren totalmente integradas en la sociedad a través de un trabajo en condiciones de igualdad.

La Tabla 4 presenta una síntesis de los documentos, normativa y legislación aquí citada, así como otros que la complementan, para dar una visión global y

completa de las políticas sociales y de inserción laboral de las personas con discapacidad en Europa.

En cualquier caso, el contexto y normativa europea que se detalla en la Tabla 4 no se limita únicamente a la regulación laboral que permite la plena integración de las personas con discapacidad, sino que también hace referencia a la evolución temporal que ha permitido llegar a esa regulación. La protección de los derechos humanos y libertades fundamentales ha sido el primer paso hacia el derecho al trabajo en condiciones de no discriminación y en igualdad de condiciones para todos; programas y planes de acción para la integración social de personas con discapacidad en todos sus ámbitos incluido el empleo; y tratados, recomendaciones, comunicaciones, que han generado unas líneas de actuación comunes en todos los Estados miembros en materia de política social a favor de la inclusión de las personas con discapacidad.

Todas estas estrategias y Planes Nacionales de Acción se han visto favorecidas por un contexto legislativo y han dado lugar a una extensa normativa detallada en la Tabla 5, en el que se ha perseguido la igualdad de oportunidades y la no discriminación como un derecho fundamental de toda persona, derechos que se proyectan en el ámbito laboral.



Tabla 4. Contexto y normativa europea favorable a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

AÑO		
1948	Declaración Universal de Derechos Humanos	En su art. 2 establece que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna ...” y en su art. 23 “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. “Sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.
1950	“Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las libertades Fundamentales”	Tiene por objeto proteger los derechos y libertades fundamentales de todas las personas.
1957	Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea	En su preámbulo los signatarios declaran tener como fin, entre otros, “la constante mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los pueblos”. En su tercera parte, Política de la Comunidad en su Título III (Política Social) incluye normas comunes y el art. 118 recoge la necesidad de una mayor cooperación en el ámbito social. El art. 235 resulta de gran importancia ya que permitirá al Consejo adoptar las disposiciones necesarias cuando se persiga un objetivo de interés para la Comunidad, entre ellas de Política Social.
1971	Declaración de derechos del deficiente mental	Se proclama la adopción de medidas para la protección de los siete derechos planteados en la misma. Se destaca el derecho “a desempeñar en la medida de sus posibilidades un empleo productivo o alguna otra ocupación útil” (3).
1974	Resolución del Consejo relativa a un programa de acción social	Se plantea “la necesidad de iniciar un programa para la reintegración profesional y social del minusválido” “Considerando que tal programa implica acciones tendentes a lograr el pleno y mejor

		empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, así como la participación creciente de los interlocutores sociales en las decisiones económicas y sociales de la Comunidad”
1974	Resolución del Consejo relativa al establecimiento del primer programa de acción comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos	Se plantea la “Readaptación Profesional” junto con la médica y la social como instrumento de inclusión, en condiciones de igualdad.
1975	Resolución 1921 (LVIII) del Consejo Económico y Social sobre la prevención de la incapacitación y la readaptación de los incapacitados	Se solicita a los gobiernos que incorporen en sus planes de desarrollo medidas para mejorar la integración de los incapacitados (2c) e impulsa la cooperación e intercambio de informaciones en este ámbito.
1975	Declaración de derechos de los impedidos	Se insta a que se adopten medidas para la protección de estos derechos (un total de trece). Se destaca el derecho a la formación y readaptación profesional (6) y derecho “a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa” (7).
1981	Resolución sobre la integración económica, social y profesional de los minusválidos en la Comunidad en particular referencia al año internacional del minusválido 1981	Insta a la Comisión a presentar un Plan Global de Acción para personas minusválidas (punto 1) y en su punto 7 plantea el análisis del sistema de cuotas para el empleo de trabajadores minusválidos, la concesión de ayudas y subvenciones por su contratación así como un control de sueldos y condiciones técnicas entre otras. Es una resolución con una visión integral de la inserción del minusválido.
1981	Comunicación de la Comisión al Consejo sobre líneas directrices de una acción comunitaria para la inserción social de los minusválidos	Presenta un nuevo esquema para la inserción social, económica y profesional de las personas minusválidas. El mismo expone la necesidad de central esfuerzos a nivel local para una mayor efectividad de las medidas de inserción.
1981	“Resolución del Consejo y de los Representantes de los	Se invita a la Comisión a crear una red de acciones de desarrollo y cooperación a niveles nacionales,

	Estados sobre la integración social de los minusválidos”	regionales y locales con la participación de todos los agentes implicados, para promover la integración económica y social del minusválido.
<b>1982</b>	“Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad”	Este Programa insta a los estados miembros a adoptar un Plan nacional de acción y medidas de integración en el mercado laboral dirigidas a las personas con discapacidad (128 a 133) Tiene entre sus objetivos “igualdad y de plena participación de las personas en la vida social y el desarrollo” y en cuanto a la inserción laboral insta a los Estados Miembros a adoptar medidas que permitan la igualdad de oportunidades de empleo, la integración en el mercado laboral y capacitando profesionalmente a este colectivo para su inserción, con la cooperación del gobierno y asociaciones patronales.
<b>1983</b>	Convenio de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas	Se dictan principios de política en materia de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas así como medidas a nivel nacional para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo en este colectivo.
<b>1986</b>	Acta Única Europea	Título V de la parte III dedicado a la cohesión económica y social. Instrumentos de cohesión será el impulso laboral de grupos con dificultades de inserción
<b>1986</b>	Recomendación del Consejo sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad	Se insta a los Estados miembros a garantizar el trato equitativo en el empleo y en formación profesional de las personas minusválidas y que las políticas dirigidas a este colectivo recojan medidas para la eliminación de discriminaciones, servicios de colocación a nivel regional que garanticen la inserción laboral, y estímulos dirigidos a empresarios, entre otras.
<b>1987-1988</b>	Resolución del Parlamento Europeo sobre el transporte de minusválidos y ancianos. Conclusiones del Consejo y de los Ministros de Educación	Se incorporan medidas concretas para la integración social de las personas minusválidas que repercutirán en su inclusión laboral.

	relativas a un programa de colaboración europea sobre la integración de los niños disminuidos en escuelas ordinarias. Resolución del Parlamento Europeo sobre lenguajes gestuales para sordos. Entre otras.	
<b>1988</b>	“Segundo programa de acción de la Comunidad a favor de los minusválidos (HELIOS).”	El programa de acción comunitaria tiene como objetivo fomentar la formación y rehabilitación profesional, así como la integración económica y social del minusválido (art. 1), para un período comprendido entre 1988 y 1991, impulsando la cooperación e intercambio entre los Estados miembros.
<b>1989</b>	Conclusiones del Consejo relativas al empleo de los minusválidos en la Comunidad.	Se invita a la Comisión a llevar a cabo acciones de colaboración e intercambio comunitarias en relación a los instrumentos más eficaces para la inserción profesional de las personas minusválidas, manteniendo el apoyo financiero a las medidas nacionales en este ámbito y estimulando la participación de todos los interlocutores sociales.
<b>1989</b>	“Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de la Comunidad”	Su apartado 26 dedicado a las personas con minusvalías, reconoce el derecho a beneficiarse de medidas de integración profesional y social.
<b>1990</b>	Iniciativa HORIZON	El programa HORIZON (de 1990 a 1993 y prorrogado hasta 1999) se centra en la promoción de la inserción en el mercado de trabajo de las personas minusválidas. Acciones orientadas a servicios individualizados de formación, asesoramiento y empleo.
<b>1992</b>	Tratado sobre la Unión Europea (Tratado de Maastricht)	Se incorpora en el anexo al tratado, un Acuerdo sobre Política Social, que supone un avance en la Política Social Comunitaria afianzando el principio de cohesión.

1993	Decisión del Consejo por el que se aprueba el tercer programa de acción comunitaria para las personas minusválidas (HELIO II 1993-1996)	Este programa en los ámbitos de readaptación profesional e, integración económica y social entre otros, plantea como objetivos la mejora de los intercambios de información y experiencias y mayor coordinación entre Estados miembros y organizaciones y asociaciones interesadas (artículo 3) diseñando medidas tendentes a la consecución de dichos objetivos (art. 4).  Cabe destacar la incorporación en su art. 9 de la regulación de un Foro Europeo de Personas Minusválidas.
1993	Libro Blanco de Delors sobre Política Social Europea (Comisión Europea)	Se establecen objetivos futuros en Política Social Comunitaria, destacando “el tránsito de una solidaridad pasiva a una solidaridad activa y la integración social como alternativa al paro y a la marginalidad social”. Se considera el empleo instrumento para lograr la integración social.  Se plantea la necesidad de dar una respuesta coordinada a nivel europeo contra el desempleo.
1993	Resolución de las Naciones Unidas sobre Normas estándar de igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía	“Reconoce que la capacidad de un individuo para desenvolverse en el ámbito social y ocupar un empleo depende tanto de la disposición de la sociedad a aceptar a las personas con sus diferencias como de las limitaciones funcionales” (Bruselas, 12.05.2000 COM(2000) 284 final
1994	Iniciativa marco presentada por la Comisión sobre el Empleo y el Desarrollo de los Recursos Humanos, donde se prorroga la Iniciativa HORIZON (1994-1999)	Se busca subvencionar medidas que mejoren la calidad en la formación y la creación de puestos de trabajo así como asesoramiento laboral y acciones de sensibilización hacia este colectivo de personas con discapacidad.
1994	Consejo Europeo de Essen	Los Jefes de Estado y Gobierno establecen las líneas fundamentales a corto y medio plazo en temas en los ámbitos de actualidad tomando la iniciativa en la lucha contra el desempleo en condiciones de igualdad y reforzando las medidas a favor de los grupos particularmente afectados por el desempleo.
1995	Comunicación de la Comisión, relativa al programa de acción social a medio plazo durante el período 1995-1997	En el apartado 6 de Política Social y Protección Social, las personas minusválidas tienen una mención especial, centrándose para este colectivo, en el problema del empleo, en la elaboración de un código de

		prácticas correctas en el empleo, medidas para eliminar barreras discriminatorias y la recomendación para la aplicación de las normas generales adoptadas en 1993 por la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la igualdad de oportunidades de las personas minusválidas.
1996	“Comunicación de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía”	El objetivo de esta comunicación reside en “reorientar las políticas de los estados miembros y de la comunidad hacia un planteamiento basado en el reconocimiento del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía” (punto 7). Se prevén acciones concretas en integración, cooperación, promoción de la actuación de las ONG, empleo, tecnologías de la información y fondos estructurales (punto 6).
1996	Resolución del Parlamento Europeo sobre los derechos de las personas con minusvalías	Se solicita a los Estados miembros la revisión de sus políticas de empleo para la mejora de la inserción laboral de personas con minusvalía y a reconocer su derecho a influir sobre las medidas que les afectan (Rodríguez A. 1997) .
1997	Tratado de Amsterdam	Se incorpora al Tratado el Acuerdo de Política Social y un nuevo título (VIII) dedicado al Empleo. Se crea el Comité de Empleo y el Consejo adopta un papel dinamizador de las políticas nacionales de empleo (art.109 r)
1997	Consejo Europeo Extraordinario de Empleo en Luxemburgo	En él se establecen las “directrices para el empleo” siguiendo el art. 128 del Tratado de Amsterdam, orientaciones comunes que los Estados miembros deben incluir en sus Planes Nacionales de Acción para el Empleo.  Una de esas directrices hace mención a “favorecer la inclusión de los minusválidos en el trabajo”, punto 79 de las Conclusiones del Consejo.

1997	Estrategia Europea de Empleo aprobada en la Cumbre Europea de Luxemburgo (1997-2003)	Estrategia por un mercado laboral inclusivo. Necesaria la coordinación de todas las políticas nacionales de empleo o Planes Nacionales de Acción, para ello se recogen tres instrumentos, unas directrices de empleo, un informe sobre el empleo anual y recomendaciones. La 1ª y 4ª directriz las que impulsan las medidas que los estados miembros dirigen a los colectivos con dificultades en su inserción laboral, más desfavorecidos o con problemas de inclusión social, entre ellos personas con discapacidad y concretamente mujeres con discapacidad. Parte de la financiación recibida del Fondo Social Europeo fue destinada a la lucha contra la exclusión social y a la mejora de la empleabilidad.
1998	Proceso de Cardiff	“En él se destacó la importancia de un crecimiento sostenido y duradero para fomentar la creación de empleo”(Cumbre de Lisboa, Estrategia Europea de Empleo).
1999	Pacto Europeo para el Empleo (Proceso de Colonia)	Se hace una mención específica a la inserción laboral de personas con discapacidad “El objetivo del fomento activo y preventivo del empleo incluye a los minusválidos. El Consejo ha tomado nota en una resolución de la intención de la Comisión de presentar, en el marco de una política integral coherente, una propuesta de acto jurídico relativa a la igualdad de oportunidades laborales para las personas con minusvalías”.
2000	Consejo Europeo Extraordinario de Lisboa.	En la Cumbre de Lisboa (2000), la meta del pleno empleo y la lucha contra la exclusión social, dentro de un marco temporal de diez años, culmina con la propuesta de una Estrategia Global. Fue elemento clave en la modernización del modelo social europeo la lucha contra la exclusión social y la pobreza adoptada por todos los Estados miembros de la Unión Europea.
2000	Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico Social y al Comité de las	Se describen las líneas de acción para la supresión de barreras y total accesibilidad lo que repercutirá en la mejora de oportunidades para la integración de las personas con discapacidad.

	regiones “Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad”	
2000	“Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”	Art. 21: no discriminación por discapacidad. Art. 26: integración de las personas discapacitadas.
2000	Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación	“Marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”. “La Directiva se propone garantizar que las personas con religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual determinadas no sufran discriminación sino que disfruten de igualdad de trato en el entorno de trabajo”.
2001	Tratado de Niza	“El art. 144 del Tratado indica que se creará un nuevo Comité de Protección Social para fomentar la cooperación en materia de protección social entre los Estados miembros y con la Comisión. La decisión de sustituir el antiguo Comité por este último se justifica ante todo por motivos de procedimiento, para crear el Comité de conformidad con su nuevo fundamento jurídico”.
2002	Congreso Europeo sobre Discapacidad	“No discriminación más acción positiva es igual a integración social”.
2003	“ Europeo de las personas con discapacidad”	El objetivo de este año va destinado a fomentar la cooperación y la reflexión las medidas destinadas a este colectivo así como sensibilizar a toda la población sobre las distintas formas de discriminación a las que se enfrentan.
2003	“Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo , al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Igualdad de oportunidades para las	Se detalla “iniciativas comunitarias encaminadas a consolidar,...la integración de las personas con discapacidad en la economía y en todos los aspectos de la vida social de la UE. El enfoque propuesto se articula en torno a tres objetivos operativos: lograr la plena aplicación de la Directiva 2000/78/CE



	personas con discapacidad: un plan de acción “	relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, reforzar la integración de la dimensión de la discapacidad en todas las políticas comunitarias pertinentes y potenciar la accesibilidad para todos”.
2003	Comunicación de la Comisión sobre Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo	Con este Plan (2004-2010) se pretende reforzar la integración de la dimensión de la discapacidad en todas las políticas comunitarias y respaldar las políticas nacionales hasta el 2010 así aplicar plenamente la Directiva 2000/78/CE.
2005	Relanzamiento de la Estrategia de Lisboa	Entre sus líneas de actuación más importantes cabe destacar la modernización del modelo social europeo, con acciones a favor de las personas con discapacidad. Se concentraran esfuerzos en Planes Nacionales de Acción.  Se establecieron directrices integradas de 2005 a 2008 en materia de empleo promoviendo mercados de trabajo inclusivos, con la aplicación de medidas activas de empleo.
2006	“Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad hecho en New York”	Instrumento de derechos humanos en el siglo XXI. Supone un cambio en las actitudes y enfoques hacia las personas con discapacidad.  Se trata de “promover, proteger y asegurar” los derechos de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la vida.
2006	“Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en la Europa 2006-2015”	Se recomienda a los Estados miembros que integren en sus políticas y apliquen dicho plan de acción. En su línea de acción nº 5, empleo, orientación y formación profesionales se recogen acciones específicas a emprender para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad.
2007	Resolución 61/106 aprobada por la “Asamblea General	En su art. 27 se establece el “derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de

	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”	condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.
2007	“Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones. Situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea: el Plan de Acción europeo 2008-2009”	“Se propone elevar el índice de empleo de las personas con discapacidad mediante una combinación de programas de empleo flexibles, empleo con apoyo, inclusión activa y medidas positivas que complementen la legislación europea vigente en materia de no discriminación”.
2008	“Resolución del Consejo de la Unión Europea y los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el Consejo relativa a la situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea”	Se reconoce que las personas con discapacidad están en situación de desventaja y marginalidad especialmente en el ámbito laboral, con insuficiente acceso al mercado de trabajo lo que favorece situaciones de pobreza y vulnerabilidad.
2010	Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea	En su art. 10 establece la no discriminación por discapacidad y en el artículo 19 el Consejo podrá adoptar medidas contra la discriminación.
2010	Comunicación de la Comisión EUROPA 2020 “Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”	En esta Estrategia se aborda la situación de las personas con discapacidad dentro de la prioridad de Crecimiento Integrador ya que pretende el “fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial” para ello establece una iniciativa, “Plataforma europea contra la pobreza”, en ella se insta a los Estados Miembros a crear oportunidades de empleo y adaptar medidas

		a grupos con riesgo de discriminación y exclusión, tales como personas discapacitadas, estableciendo un conjunto de directrices “integradas”, agrupando directrices de empleo y de Política Económica, y trabajando para que el método abierto de coordinación sea “una plataforma de cooperación, evaluación...e intercambio...en pro de reducir la exclusión social”.
<b>2010</b>	Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones denominada «Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras»	En la comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, en noviembre de 2010 sobre la Estrategia Europea sobre Discapacidad, se establece como objetivo “capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y la sociedad...” identificando para ello ocho ámbitos de actuación entre ellos la igualdad y el empleo. Igualdad, que pretende la erradicación en la UE de la discriminación por razón de discapacidad y en el empleo, “posibilitar que muchas personas con discapacidad tengan ingresos por actividades laborales en el mercado de trabajo abierto”, la UE para ello apoyará políticas y programas nacionales dirigidos a ello.  Aborda las distintas situaciones de personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos. Incluye en la estrategia española
<b>2010</b>	“Resolución del Consejo de la Unión Europea y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, relativa a un nuevo marco europeo de la discapacidad”	En materia de empleo y asuntos sociales se pretende la aplicación completa de la Directiva 2000/78/CE, fomentar la aplicación de una política de orientación y formación profesional para personas discapacitadas, y apoyar iniciativas de interlocutores sociales en materia laboral para personas con discapacidad y por la no discriminación por discapacidad.
<b>2010</b>	Estrategia Europea 2020 de la UE.	Estrategia de crecimiento para la UE
<b>2010</b>	Resolución 65/185 Aplicación de los resultados de la cumbre	Las políticas y estrategias para alcanzar el objetivo del empleo pleno deben incluir medidas para

	Mundial sobre desarrollo	promover la igualdad entre los géneros y fomentar la integración social de grupos como las personas con discapacidad
2011	“Informe Mundial sobre la Discapacidad (Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial)	“Reúne la mejor información disponible sobre la discapacidad con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad”.
2011	Resolución 16/15 la función de la cooperación internacional en apoyo de los esfuerzos nacionales en hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad. Consejo de los Derechos Humanos	Para que las personas con discapacidad ejerzan plenamente y sin discriminación sus derechos y libertades
2012	Resolución 66/229 “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo”	Se invita a “ que siga mejorando sus métodos de trabajo y aumentando su eficiencia, por medios como el intercambio de buenas prácticas con otros órganos creados en virtud de tratados”;(punto 10)-
2013	Informe del Parlamento Europeo sobre las mujeres con discapacidad (2013/2065(INI)	“las políticas de discapacidad deben incluir la dimensión de género y subraya la importancia de integrar la dimensión de la discapacidad en las políticas, programas y medidas en materia de género” (punto 2). “Insta a los Estados miembros que revisen su marco legislativo y político en lo que se refiere a la participación en el mercado laboral de las mujeres con discapacidad ...; subraya la necesidad de

		adoptar medidas activas en el marco de la política del mercado laboral para las mujeres con discapacidad que ofrezcan opciones para cada persona, incluidos el empleo flexible, a tiempo parcial o de jornada completa, y de contemplar la posibilidad de estimular a las pequeñas y medianas empresas (PYME) mediante incentivos financieros y otros mecanismos de apoyo”(punto 37).
<b>2014</b>	“Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones” Programa de trabajo de la Comisión para 2015. Un nuevo comienzo	<p>“La Comisión defiende la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, en el pleno respeto de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (punto 4).</p> <p>“La Comisión está dispuesta a ayudar a los Estados miembros a reducir el nivel de desempleo mediante reformas estructurales y apoyos a la creación de empleo y a las medidas de empleabilidad.” (punto 7).</p>
<b>2015</b>	“Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Resolución del Parlamento Europeo”	“Considerando que el empleo remunerado es fundamental a la hora de permitir que las personas con discapacidad tengan una vida independiente, por lo que los Estados miembros deben propiciar un acceso más amplio al empleo por parte de las personas con discapacidad,... y, como condición previa, deben facilitar una educación integradora para todos los niños con discapacidad, de tal forma ...que pueda ayudarles a desarrollar una carrera profesional u obtener un buen puesto de trabajo que les permita posteriormente tener una vida independiente” (Punto N)
<b>2016</b>	Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las	Se aplica sobre “la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”

---

Personas con Discapacidad

<b>2017</b>	Resolución del Parlamento Europeo, sobre un pilar europeo de derechos sociales	Se deben incorporar medidas adicionales para la inserción laboral de las personas discapacitadas, siendo sus derechos uno de los pilares sociales europeos.
-------------	--------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 1.2.2. CONTEXTO NACIONAL DE LAS POLÍTICAS SOCIALES Y POLÍTICAS DE EMPLEO

Todas las directrices europeas recogidas en pactos y estrategias para la inclusión social y el empleo dirigidas a los estados miembros de la Unión Europea, se traducen en las políticas nacionales a través de Planes Nacionales de Acción. En todos ellos la lucha contra la pobreza y la inclusión social de colectivos más desfavorecidos tienen como instrumento la inserción laboral y la mayor cualificación profesional de los mismos. Centrándonos en el colectivo de personas con discapacidad, España ha respondido a dichas directrices, con Planes de Acción para la inclusión social y Planes de Empleo para personas con discapacidad que analizaremos a continuación con detalle, aunque solo en los aspectos que favorecen su inserción laboral.

### 1.2.2.1. Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social en España

En España se han aplicado numerosos programas sociales que se concretan en los denominados Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social (PNAin), siguiendo las directrices de la Estrategia Europea para la Inclusión Social.

Según el informe del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2010) los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión social se basan en los objetivos comunes aprobados en la Cumbre de Niza (2000) centrados en facilitar la participación en el empleo, prevenir riesgos de exclusión, particularmente de personas discapacitadas, actuar en defensa de los más vulnerables y fomentar la participación de todos los agentes sociales.

Según el Informe elaborado por el Centro de Estudios Económicos del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2010), en el proceso de elaboración de dichos Planes de Acción se ha tomado en consideración la estructura y configuración del modelo de políticas en materia social del Estado

español, teniendo en cuenta su alta descentralización entre las diferentes Administraciones Públicas. En la formulación de dichos planes ha participado la Administración General del Estado, la Administración Autonómica y Local, así como el Consejo Económico y Social español, ONG's e interlocutores y expertos en materia social.

Para el análisis y evaluación conjunta de los Planes Nacionales de Acción de todos los estados miembros por parte de la Comisión Europea y por el Consejo, el Método Abierto de Coordinación articula una estructura similar en dichos Planes, siendo España uno de los Estados que ha asumido el modelo propuesto por la Unión Europea.

Dada la importancia que los Planes Nacionales de Acción han tenido para la inclusión social, donde el empleo se torna como estrategia para la inclusión social de los más desfavorecidos, y el gran impulso que estos han proporcionado a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se va a realizar un análisis de cada uno de estos planes, centrándonos en el compromiso que se adquiere para facilitar la incorporación de las personas discapacitadas al mercado de trabajo.

▪ Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social en España 2001-2003 (PNAis I)

El PNAis I aprobado en 2001 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, desarrolló una serie de medidas para la consecución de los cuatro grandes objetivos establecidos en el Consejo de Niza en la lucha contra la pobreza y exclusión social. Dentro de sus líneas prioritarias, se pretendió que los Servicios Sociales funcionaran en colaboración con los servicios de empleo y de protección social y la búsqueda de un empleo de calidad para todos, incorporando a colectivos en riesgo de exclusión social, como son las personas discapacitadas, siendo la educación una de las herramientas básicas para su consecución. La puesta en práctica de dicho PNAis, supuso un compromiso a nivel territorial,



entre la Administración Central y las CCAA para la implantación de Planes de Inclusión específicos, sumándose a ellas las Corporaciones Locales.

En concreto, para la consecución del primer objetivo establecido en Niza, *facilitar la participación en el empleo y el acceso a los recursos*, las actuaciones previstas en el PNAis I que favorecían la inserción laboral de personas con discapacidad fueron: el fomento del acceso al empleo mediante el impulso de *políticas de empleo activas* para colectivos desfavorecidos, globales e integradoras; apoyo a las ONG como agentes estratégicos, facilitando la creación de *Centros integrales de Empleo* para personas desfavorecidas; garantizar medidas para la incorporación social y laboral de personas receptoras de rentas mínimas de inserción; vincular la formación con la inserción laboral; estimular la cuota de reserva para puestos de trabajo para personas discapacitadas; y favorecer la intermediación laboral para trabajadores con discapacidad.

Según el informe elaborado por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2010), el impacto de dicho PNAis I fue escaso debido a que no se precisaron más los objetivos y medidas planteadas, así como la falta de indicadores medibles en la implementación del mismo. Sin embargo, sí supuso un compromiso compartido a nivel territorial de los actores sociales ante el fenómeno de la exclusión social y una mayor coordinación a nivel administrativo.

▪ Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social en España 2003-2005 (PNAis II)

Siguiendo la misma estructura que el anterior, el PNAis II fue más ambicioso en medidas y objetivos. Con respecto a las personas discapacitadas, este plan, presentado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 2003, trata de mejorar su situación o riesgo de exclusión, aprobando la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, donde se recoge en su art. 2.d, que se deben asegurar políticas de integración laboral dirigidas a colectivos con dificultades de inserción laboral, el segundo Plan de Acción para este colectivo (2003-2007), la Ley de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación (Ley 51/2003), la Ley de

Protección Patrimonial de las Personas con Discapacidad (Ley 41/2003), el Plan Nacional de Accesibilidad (2004-2012), en cuyas medidas destaca el aumento de la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, y llevar a cabo programas para la inserción laboral de personas discapacitadas con fondos europeos y de formación y empleo en colaboración con otras Entidades públicas y privadas. Se advierte un mayor interés por las diferencias en género dentro de la discapacidad y su promoción social.

Los avances obtenidos en este Plan se recogen, tras su evaluación, en el desarrollo del III PNAis 2005-2006, en su anexo 2, destacando un mayor compromiso estratégico a nivel de coordinación entre los distintos agentes sociales, avances en su dimensión territorial con el desarrollo de programas específicos para grupos vulnerables como son las personas discapacitadas.

▪ Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social en España 2005-2006 (PNAis III)

El PNAis III, presentado en 2005 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el marco de la Estrategia Europea para la Inclusión Social, en materia de inserción laboral para personas discapacitadas presentó como líneas estratégicas “crear más y mejores empleos para las personas con mayores dificultades, en el marco del acuerdo con los agentes sociales sobre competitividad, empleo estable y cohesión social”. Por tanto se trata de aumentar las oportunidades de trabajo desarrollando su empleabilidad, mediante la creación de centros integrales de empleo que permitan la inclusión en un mercado de trabajo normalizado, bonificando e incentivando la contratación de colectivos más vulnerables y potenciando programas de apoyo en los niveles educativos para personas que padecen discapacidad.

Las actuaciones más concretas para personas con discapacidad hacen referencia al desarrollo del II Plan de Acción para Personas con Discapacidad (2003-2007) ,a la aprobación de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de

oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, a la presentación del I Plan de Acción para Mujeres con Discapacidad y la aplicación de las medidas previstas en el Plan Nacional de Accesibilidad (2004-2012). Entre los indicadores planteados para el control de la consecución de dichos objetivos se encuentra el gasto realizado en Programas de Atención a Personas Discapacitadas, la tasa de paro de este colectivo, o fomento del empleo en el Sistema Público de Servicios Sociales.

Este Plan ha permitido definir acciones en el ámbito de la acción social, tiene una labor orientativa e informativa para los distintos agentes sociales y ha contribuido a una mayor coordinación entre los mismos. Con él se pone de manifiesto, la necesidad de mayor presupuesto y coherencia con otras políticas sociales.

- Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social en España 2006-2008 (PNAis IV).

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2006-2008 supone una nueva perspectiva en materia de protección e inclusión social, su presentación recoge la integración que el Consejo Europeo propone a sus estados miembros en un único proceso de “los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social, los informes Nacionales de Estrategias Nacionales sobre el futuro de las pensiones y las Estrategias Nacionales de Asistencia Sanitaria y Cuidados de Larga Duración”. En el mismo año se presentó un Informe Nacional de Estrategias para la Protección Social y la Inclusión Social 2006-2008.

Este PNAis IV, presentado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 2006, tiene entre sus objetivos prioritarios el fomentar el acceso al mercado laboral. En este ámbito y centrado en el colectivo de personas discapacitadas, se plasma en el RD 5/2006 de Reforma del mercado de trabajo, el acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, donde se persigue *“la creación de empleo de más calidad y más duradero, que tenga efecto en la participación en el mercado de trabajo de personas discapacitadas”*. Derivado de este acuerdo, la Ley 43/2006, de 29 de

diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo favorece mediante incentivos, la contratación de personas discapacitadas.

Entre las medidas recogidas para este colectivo en el PNAisIV destaca:

o La reforma del sistema de bonificaciones a las cuotas a la seguridad social (7ª medida), favoreciendo la contratación de personas con discapacidad (bonificación de hasta 2.200 euros, ampliación de incentivos de 2 a 4 años).

o En cuanto a los Centros Especiales de Empleo, se regulan, unidades de apoyo a la actividad profesional (medida 8ª y la cuantía de ayudas para la creación de los mismos medida 9ª), todo ello para el fomento del empleo de personas discapacitadas.

o Teniendo en cuenta la situación de exclusión laboral de las mujeres discapacitadas, plantea la necesidad de diseñarles itinerarios de inserción laboral (10ª medida).

o En la 11ª medida se concreta un cupo no menor del 5% de las vacantes en oferta de empleo público y en la 12ª, se plantea la personalización a la hora de promover la inserción laboral de colectivos en situación de riesgo de exclusión social.

En el punto 3 de este IV Plan se recogen, a su vez, las actuaciones a favor de las personas con discapacidad, creando un marco legal que favorece la inclusión de estas personas en general y la inclusión laboral en particular.

Como en todos los planes elaborados hasta ahora, se tiene en cuenta la descentralización que en materia social hay en España, tal y como recomienda el Método Abierto de Coordinación, con la finalidad de unificar políticas sociales.

▪ Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social en España 2008-2010 (PNAis V).

La elaboración de este PNAis V compete al Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. En continuidad con el plan anterior y prestando ser más ambicioso, se recogen entre sus objetivos prioritarios el fomento de la inclusión social activa, enlazando la inserción laboral con una política de garantía de rentas, promoviendo para ello políticas de inclusión activa.

Las personas discapacitadas con capacidad para trabajar se encuentran en ocasiones al margen del mercado laboral, de ahí que se requieran políticas de empleo activas para su inclusión social a través del acceso al mercado de trabajo. El RD 1368/2007 incluye, como respuesta, la inserción laboral de personas discapacitadas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, donde su competencia general será “Intervenir en el entorno personal y socio-laboral aplicando la Metodología del Empleo con Apoyo para facilitar el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad”. Para el período 2008 y 2009 se diseña el Plan Extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral, incluido en el capítulo II del RD 2/2008 de 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica, estableciendo ayudas para trabajadores con graves problemas de empleabilidad.

La 5ª medida del PNAis V recoge expresamente “promover la inserción laboral y la calidad en el empleo de las personas con discapacidad” con el fin de fomentar la inclusión social activa. Para ello se realiza la aprobación y desarrollo normativo de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012.

Otras formas de incentivar la contratación de personas discapacitadas son las propuestas en la 8ª, 9ª y 12ª medida<sup>6</sup> y así como “las actuaciones a favor de las

---

<sup>6</sup>Actuaciones de inserción laboral en el “marco del Programa Operativo de lucha contra la discriminación financiado por el Fondo Social Europeo”, seguimiento de la Ley de Empresas de Inserción (44/2007 de 13 de diciembre), desarrollo de programas de acceso al

personas en situación de mayor vulnerabilidad” plasmadas en el desarrollo de planes específicos para este colectivo<sup>7</sup>.

Todo ello con un enfoque flexible e integrador de todos los agentes implicados bajo el método abierto de coordinación.

▪ Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social en el Reino de España 2013-2016 (PNAis VI).

Tras un profundo período de crisis, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, elabora un nuevo PNAis VI en 2013, en un nuevo marco de referencia europeo, la Estrategia Europea 2020.

Este Plan destaca la necesidad de una coordinación entre políticas de inserción laboral con políticas de garantías de rentas mínimas, para una inclusión activa de las personas más vulnerables (objetivo operativo 8 del objetivo estratégico 2). Concretamente, para personas discapacitadas, en la actuación 66 de dicho objetivo operativo se recoge simultanear un nivel de renta mínimo junto con políticas activas de empleo.

Las medidas de inserción laboral de personas discapacitadas en este Plan quedan recogidas en el capítulo uno del mismo, donde en su primer objetivo estratégico se plantea “impulsar la inclusión socio-laboral a través del empleo de las personas más vulnerables”. En él se plantean (actuaciones 3, 9, 14 del objetivo operativo 1; actuación 29 del objetivo operativo 2; actuación 42 del objetivo operativo 5) bonificaciones en la contratación de este colectivo, personalización en los itinerarios de inserción “con refuerzo en la formación para el empleo” y apoyo a las empresa de inserción y empresas de economía social; y el capítulo 2, de atención a grupos vulnerables, las actuaciones 179, 183 y 187, concibe el diseño

---

empleo para colectivos en situación de exclusión social, estableciendo itinerarios personalizados y creando puentes hacia un trabajo normalizado.

<sup>7</sup> III Plan de Acción para personas con discapacidad 2008-2011, I Plan de Acción para Mujeres con Discapacidad.

del Plan de Acción sobre Discapacidad 2013-2020, mantiene un servicio de capacitación profesional y actualiza el acceso al empleo público, respectivamente.

1.2.2.2. Políticas nacionales para la inserción laboral de personas con discapacidad

Con la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), el Estado asume como obligación (art. 3) “la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social”. En su sección 4ª del título VI, esta ley presenta como prestaciones, la orientación profesional y la formación, readaptación o reeducación profesional; y en el título VII (art. 37), expone como finalidad de las políticas de empleo, la integración del minusválido en el sistema ordinario de trabajo o su incorporación al mundo laboral mediante el trabajo protegido.

La LISMI fue pionera en su propuesta de inclusión laboral de este colectivo desfavorecido. Considerando la inserción profesional el instrumento clave de la inclusión social. Así, en 1997 se estableció un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) elaborando medidas urgentes para incrementar la participación laboral de las personas con discapacidad. Las medidas hacen referencia a la participación institucional (pacto local por el empleo de trabajadores discapacitados, acuerdos autonómicos, creación del Consejo Estatal de Personas Discapacitadas), la intermediación laboral (registro de trabajadores discapacitados demandantes de empleo, acciones de especialización en la intermediación laboral de trabajadores discapacitados), la formación profesional (haciendo posible una formación profesional y continua para personas minusválidas trabajadoras o no) y la contratación e inserción laboral (regulación de los Centros de Empleo Especial, subvenciones, empleo con apoyo, exigibilidad de la reserva del 2%...).

Tras la Ley 13/1982 (LISMI), y con el fin de impulsar las políticas hacia personas con discapacidad, se propone y aprueban los Planes de Acción

dirigidos a las personas con discapacidad. A continuación se analizará con detalle el programa y líneas de actuación que favorece la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral.

▪ I Plan de Acción para Personas con Discapacidad (I PAPER) 1997-2002

Este primer Plan de Acción es un plan integral estructurado en cinco planes sectoriales con sus respectivos programas y líneas de actuación. Todos estos programas y líneas de actuación, dentro de las características del Plan, “proponen medidas o intervenciones directas sobre el colectivo y Responsables de la gestión a nivel de Administración General o Autónomo”.

Con la finalidad de fomentar la inserción laboral de este colectivo, el Plan establece numerosas líneas de actuación: en el 2º plan sectorial, “asistencia sanitaria y rehabilitación integral”, con el programa de rehabilitación integral de trabajadores activos con discapacidad (2.2); en el 3er plan sectorial, de “integración escolar y educación especial”, su cuarto programa de “formación profesional” (3.4); y en el 4ª plan sectorial, “participación e integración en la vida económica”, con los programas de recuperación profesional, programas de colocación e inserción laboral y programa de protección económica y social (4.1, 4.2 y 4.3).

▪ II Plan de Acción para Personas con Discapacidad (II PAPER) 2003-2007

El II PAPER, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es un instrumento de planificación para la puesta en marcha de la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) y Directiva 2000/78/CE<sup>8</sup>. No es un Plan integral, sino que centra su atención en ámbitos específicos organizándose en cuatro áreas, (en concreto, la 2ª es la que centra la inserción laboral de este colectivo) cada una de la cuales expresan directrices para políticas, mediante

---

<sup>8</sup> Relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.



estrategias y líneas de actuación, y propuestas de actuación, que se concretan a través de medidas.

La segunda de sus áreas, Políticas Activas de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad, establece como objetivo general “mejorar la empleabilidad, las tasas de actividad y de ocupación y la calidad del empleo de las personas con discapacidad”. Para ello se establecen cuatro estrategias, de la 21 a la 24:

- Medidas contra la discriminación en el trabajo, concienciando sobre no discriminación, e impulsando normas legales de empleo que recojan dicho principio.

- Mejora de la empleabilidad, diseñando itinerarios de formación y empleo personalizados y compatibilizando salario y prestaciones.

- Aumento y mejora de los empleos, promoviendo un sistema de apoyos al empleo principalmente en el sector público, sector de la información y sector servicios.

- “Medidas activas y preventivas a favor de colectivos específicos”, tales como mujeres con discapacidad y personas con discapacidad mental.

- Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2007

La lucha contra la discriminación y la igualdad de oportunidades ha sido un objetivo prioritario tanto a nivel europeo como nacional. La mujer discapacitada ha sufrido una doble discriminación, por ser mujer y además al ver reducidas sus posibilidades de inclusión social por ser discapacitada. Ante ello se le da respuesta a través de este Plan, con “medidas de acción positiva y transversales”, transversales en cuanto a la necesidad de que dichas medidas estén en todas las políticas generales y de acción positiva al considerar la necesidad de apoyos específicos para cada tipo y grado de discapacidad (artículo 8, LIONDAU).

El Plan se estructura en 8 áreas, siendo el empleo una de ellas. En esta área de empleo se pretende que las mujeres con discapacidad adquieran unas competencias básicas y profesionales mediante medidas activas en el mercado de trabajo, favoreciendo su inserción laboral en el mercado ordinario y su incorporación a la función pública. Todas las actuaciones a desarrollar por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en materia de empleo se centran en personalizar para ellas itinerarios tanto de formación y orientación como de empleo, público o privado, así como la promoción de trabajo acorde con la discapacidad, jornadas de trabajo flexibles, programas de prácticas profesionales... Las medidas del Plan pretenden conseguir, una investigación sobre la situación de la mujer discapacitada, implantar canales de información y comunicación para la implicación de todos en el proceso de inserción laboral de las mismas, lograr la formación de agentes y profesionales y obtener una evaluación del impacto de dichas medidas en la inclusión social y laboral de este colectivo.

- Estrategia Global de Acción para el Empleo de personas con discapacidad 2008-2012.

Esta Estrategia, está basada en la propuesta del Comité Español de Representantes de personas con discapacidad (CERMI, 2007) se elaboró sobre una estrategia global de acción para el empleo y se fundamentó en la Ley 43/2006 de 29 de noviembre para la mejora del crecimiento y el empleo. En ella se establecen dos objetivos estratégicos, relacionados con las tasas de actividad y la mejora de la calidad del empleo para personas con discapacidad. Todo ello persiguiendo la formación de la mujer discapacitada, su incorporación al mundo laboral y mejora de las políticas sociales de empleo (Rodríguez et al., 2009).

Para su concreción plantea 7 objetivos operativos y 93 líneas de actuación, siendo estas últimas directrices necesarias seguir para cumplir los objetivos iniciales. Dentro de las mismas, se observa una mayor concreción en el 4º objetivo operativo con el fin de promover mayor contratación de un empleo ordinario para dicho colectivo.

Para llevar a cabo la Estrategia Global de Acción para el Empleo de personas con discapacidad 2008-2012, se plantea (capítulo V) la necesidad de presentar un plan de acción, que se materializa en el Plan de Acción 2009-2010 (de 26 de septiembre), que impulsa y ejecuta las medidas contenidas en esta estrategia global, programando actividades con medidas a medio y largo plazo, y concretando todas y cada una de las líneas de actuación contenidas en la estrategia anterior.

▪ III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (III PAPD) 2009-2012

Este Plan, sigue con la línea anterior e introduce medidas del Plan de Acción para Mujeres con Discapacidad (2007), se estructura en 7 áreas, y la tercera (relacionada con el empleo de personas discapacitadas), incluye 7 objetivos operativos que permiten la mejor accesibilidad al empleo, reforzarla formación profesional en este colectivo, incorporar políticas activas de empleo que mejoren el empleo protegido y su entrada al mercado ordinario incrementando la contratación, y crear mejores condiciones de trabajo que favorezca la inclusión y no discriminación de las personas discapacitadas.

▪ Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020

Como respuesta a la Estrategia Europea 2020, al Programa Nacional de Reformas de España 2011 y a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), la Ley 26/2011 y la Ley 51/2003, la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 debe desarrollar medidas estratégicas en diferentes ámbitos con sus correspondientes actuaciones. Centrándonos en el ámbito del empleo, las medidas estratégicas van dirigidas a impulsar la contratación de personas con discapacidad y concretamente de mujeres discapacitadas, favorecido con una normativa continua y de mínimos comunes para todo el estado. Se busca la consecución de una Nueva Economía de la Discapacidad<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Concepto relacionado con la Economía de la accesibilidad, desarrollado en la gestión empresarial dentro de la Responsabilidad Social, (ver 6.10 de la Estrategia 2012-2020).

- Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020.

Este Plan de Acción se fundamenta en el RD 1/2003, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social. Se estructura en 5 ejes de actuación, en ellos se establece un objetivo estratégico cuya consecución se logra a través de los objetivos operativos planteados con sus consiguientes líneas de actuación.

En concreto, el 2º eje de actuación en este Plan de Acción es el destinado al empleo. El objetivo estratégico del mismo se centra en el derecho que toda persona discapacitada tiene a trabajar en condiciones de igualdad y no discriminación. Para su consecución se fijan 5 objetivos operativos con la enumeración de sus líneas de actuación, las cuales hacen referencia a favorecer el trabajo por cuenta propia, la contratación por cuenta ajena, privada y pública, y el acceso a un trabajo digno, concienciando a los sectores privado y público de la capacidad de inserción laboral de estas personas con discapacidad.

Todas las políticas sociales dirigidas a la inclusión social de las personas con discapacidad a través de la inserción laboral tienen su concreción en una serie de **Medidas de Fomento al Empleo para la integración de los trabajadores discapacitados**, en el sistema ordinario de trabajo, integración de los trabajadores discapacitados en el sistema protegido de trabajo y medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario (MTSS, 2016).

Actualmente (2017), se han establecido medidas e incentivos para la integración de los trabajadores discapacitados en el sistema ordinario de trabajo. Así las empresas, públicas o privadas y siempre que su número de trabajadores exceda de 50, deben contratar un 2% de la plantilla dentro del colectivo de trabajadores con discapacidad, estando exentos siempre que realicen donaciones, contratos con centros especiales de empleo o constituyan enclaves laborales<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Los enclaves laborales se regulan a través del RD 290/2004, de 20 de febrero.

(artículo 42 del RD 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social); además, la Administración Pública reservará el 7% de las plazas convocadas para minusválidos (art. 59 del RD 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público). Con la finalidad de incentivar a las empresas en la contratación por cuenta ajena de personas con discapacidad, la Administración General del Estado regula subvenciones, bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social, deducciones de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades para contratos indefinidos<sup>11</sup>, contratos temporales de fomento de empleo<sup>12</sup>, contratos formativos<sup>13</sup> y contratos de interinidad<sup>14</sup>.

El empleo por cuenta propia se considera otra vía de inserción de personas con discapacidad, por lo que se otorgan subvenciones por establecimiento como trabajador autónomo (máximo 10.000 €), reducción de hasta 4 puntos en el interés de préstamos de constitución, reducción de un 75% del servicio por asistencia técnica con un límite de 2.000 € y reducción de un 75% del coste por formación hasta un límite de 3.000 € (Art. 3 de la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por

---

<sup>11</sup> Con fecha 2017 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, MESS) según la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (art.2), se establecen en la contratación de personas discapacitadas, bonificaciones de cuota a la Seguridad Social de entre 5.350 € y 4.500 € si es menor de 45 años mujer u hombre y si es mayor de 45 años, 5.700 €. Deducciones de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades 9.000 € o 12.000 € por persona según el grado de minusvalía, 33% o 65% (Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, art. 38), subvenciones a programas con apoyo según RD 870/2007.

<sup>12</sup> En contratos temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad, regulado en la disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo, el empleador recibirá (MESS, octubre 2016) bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social por el contrato a menor de 45 años discapacitado, entre 4.100 y 3.500 €/año y 4.500 y 4.700€/año si es con 45 años o más, e incentivos por adaptación de puestos...

<sup>13</sup> En el caso de contratos formativos a personas con discapacidad, se incentiva con una reducción del 100%, o 75% en cuotas de la Seguridad Social, según sea la plantilla superior o inferior a 250 trabajadores; si el contrato es en prácticas se bonifica en un 50%.

<sup>14</sup> Con una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social (MESS, octubre 2016).

la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo).

En el mercado ordinario de trabajo cabe la posibilidad de emplear a una persona con discapacidad y prestarle un apoyo. El empleo con apoyo se regula en el RD 870/2007, de 2 de junio. Para favorecer la contratación en esta modalidad, la Administración General del Estado establece subvenciones destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivadas de la contratación de los preparadores laborales<sup>15</sup> (en su art. 8, se determinan 4.400 €/año, 6.600 €/año y 2.500 €/año según grado de minusvalía y tipo<sup>16</sup>).

Por otra parte, y al margen del sistema ordinario de trabajo descrito, el gobierno también cuantifica y regula las ayudas a la integración de los trabajadores discapacitados en el sistema protegido de trabajo, a través de Centros Especiales de Empleo<sup>17</sup> y medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario a través de Enclaves Laborales. En los CEE, se establecen ayudas para el apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo y para las unidades de apoyo a la actividad profesional, así como subvenciones para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo. En los Enclaves Laborales se establecen incentivos para las empresas colaboradoras que contraten trabajadores de los enclaves con discapacidad: 7.814 € por cada contrato en jornada completa, bonificaciones del 100% de las cuotas a la Seguridad Social, entre otras (art. 12 del RD 290/2004).

A continuación, se detalla en la Tabla 5 de manera más extensa, las diferentes medidas adoptadas por el Estado español, siguiendo las directrices europeas, dirigidas a la inclusión social y laboral de las personas discapacitadas en su búsqueda de una mayor igualdad de oportunidades y no discriminación de este colectivo.

---

<sup>15</sup>La figura de los preparadores laborales queda establecida en el art. 7 del RD 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.

<sup>16</sup>Cantidades vigentes (MESS, octubre 2016).

<sup>17</sup>La normativa relativa a CEE puede ser consultada en el MESS (2016).

Tabla 5. Contexto normativo español favorable a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

AÑO	
<b>1978</b>	<p>La Constitución Española</p> <p>Art. 1.1 La igualdad como valor superior.</p> <p>Art. 49"Política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración a personas discapacitadas"</p> <p>Art. 35.1 Derecho al trabajo sin discriminación.</p> <p>Art. 40.1 Política orientada al pleno empleo.</p> <p>Art. 14 Igualdad de todos los españoles sin discriminación.</p> <p>Art. 9.2 "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para la libertad e igualdad del individuo... y facilitar la participación" .</p>
<b>1982</b>	<p>"Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI)"</p> <p>Primer paso contra la discriminación de personas con discapacidad.</p> <p>Vigente hasta el 4 de diciembre de 2013.</p> <p>Art. 37.1: "Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la-fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo cuarenta y uno".</p> <p>Art. 38.1. "Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla".</p> <p>Art. 41 "dispone que los minusválidos que por razón de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados</p>

---

		en Centros Especiales de Empleo”.
		Art. 42.1: “...sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”.
<b>1985</b>	“Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo”	Se regulan los sujetos de la relación laboral, formas y modalidades de contratos y acceso al empleo entre otras (art. 1 al 7), los contenidos de la relación laboral (art. 8 al 13) , la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo (art. 14 al 19) representación de los trabajadores y negociación colectiva (art. 20 y 21)
<b>1985</b>	“Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido”	El cambio de una política asistencial hacia instrumentos de inserción laboral hace necesario su regulación, impulsando con ello la inserción social de personas discapacitadas.
<b>1985</b>	“RD 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para Minusválidos”	“Regula la naturaleza, características y condiciones mínimas de los Centros Ocupacionales previstos en el artículo 53 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, a los efectos de su creación y funcionamiento, así como determina los sujetos de este servicio social y los titulares de dichos Centros” (art. 1).
<b>1995</b>	Informe del Consejo Económico y Social “Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su activación”	Se evalúa la LISMI, como una ley muy generalista y se recomienda para la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, medidas para la mejora del entorno personal social y físico y en el entorno específico de trabajo.

---



<b>1996</b>	“Plan de Acción para personas con discapacidad 1997-2002”	Plan integral estructurado en cinco planes sectoriales y todos ellos con sus programas y líneas de actuación que proponen medidas o intervenciones directas sobre el colectivo y responsables de la gestión a nivel de Administración General o Autonómico.
<b>1997</b>	Plan de Acción Integral para Personas con Discapacidad	Uno de sus capítulos está destinado al “fomento del empleo”.
<b>1997</b>	“Plan de Medidas Urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad”	Se establecen medidas de promoción de empleo de personas con discapacidad.
<b>1998</b>	Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 1998	Se plantea como objetivo mejorar la capacidad de inserción profesional y la igualdad de oportunidades entre otras.
<b>1998</b>	“ORDEN de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo”	“Se actualizan y amplían el régimen de ayudas que promocionan la integración de los trabajadores minusválidos en los centros especiales de empleo, así como las que fomentan la iniciativa de los emprendedores minusválidos que realizan un trabajo por cuenta propia...”
<b>2000</b>	“Real Decreto 27/2000, de 14 de Enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores /as discapacitados /as en empresas de 50 o más trabajadores”	Se articula la “normativa de las medidas excepcionales por las que, con carácter alternativo, puedan optar las empresas obligadas a la contratación de un 2 por 100de trabajadores discapacitados” (preámbulo).
<b>2001</b>	“Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2001-2003”	Entre sus prioridades se encuentra “incorporar al empleo a personas con riesgo de exclusión y fundamentalmente a... personas con discapacidad”.
<b>2002</b>	“Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes	El colectivo de personas discapacitadas se incluye en dicha ley (disposición adicional, primera,

	para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad”	quinta, novena).
<b>2002</b>	Plan Nacional de Empleo para el Reino de España 2002	Plantea “mejorar la capacidad de inserción profesional” de personas discapacitadas, entro otras medidas.
<b>2003</b>	“Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (LIONDAU)”	“Esta ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, conforme a los art. 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución “(art. 1)
<b>2003</b>	“Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 2003 “	Se plantean actuaciones para promover la inserción profesional de personas discapacitadas.
<b>2003</b>	“II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2003-2005”	En su capítulo 3 uno de sus objetivos prioritarios: “desarrollar programas específicos para grupos con especial vulnerabilidad, como las personas mayores, las personas con discapacidad,” y entre sus medidas “apoyar la inserción laboral de las personas discapacitadas a través de programas financiados por el Fondo Social Europeo”.
<b>2003</b>	“Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados”	Ante las barreras que encuentran las personas con discapacidad para acceder al empleo público, esta Ley en su art. 1, establece la reserva de un 5% de las vacantes para ser cubiertas con este colectivo cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, hasta alcanzar el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado.
<b>2003</b>	Ley 56/2003 de empleo	Entre sus objetivos generales destaca el “Asegurar políticas adecuadas de integración laboral

		dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral...mujeres, discapacitados..."
<b>2003</b>	"II Plan de Acción para Personas con Discapacidad 2003-2007"	La segunda de sus áreas, Políticas Activas de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad, establece como objetivo general "mejorar la empleabilidad, las tasas de actividad y de ocupación y la calidad del empleo de las personas con discapacidad"
<b>2004</b>	Plan Nacional de Empleo para el Reino de España 2004	Se recogen medidas de inserción laboral para las personas discapacitadas.
<b>2005</b>	"Ley 8/2005 de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado"	Ha permitido "compatibilizar las pensiones de invalidez (no contributivas) con el trabajo remunerado".
<b>2005</b>	"III Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2005-2006"	Entre sus objetivos prioritarios en su capítulo 5 destaca "Crear más y mejores empleos para las personas con mayores dificultades".
<b>2006</b>	Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad	Se ha tenido en cuenta en la elaboración de la "Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012"
<b>2006</b>	"RD 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo"	Se asegura la reserva de un "cupos no inferior al 5% de las vacantes en las convocatorias de pruebas selectivas en ofertas de empleo público" anuales. Equipos multifuncionales que permiten la incorporación al puesto de trabajo en Centros Especiales de Apoyo. Se regula un régimen de subvenciones a dichas unidades de apoyo.
<b>2006</b>	IV Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2006-2008	En la medida 10 plantea "diseñar itinerarios de inserción laboral que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres con discapacidad" En la medida 16 plantea "desarrollar, en colaboración con ONG, programas de acceso al empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social".
<b>2006</b>	Plan de Acción para las mujeres con discapacidad	Incluye un área específica con el objetivo de adecuar las políticas de empleo para evitar la doble

		discriminación.
<b>2006</b>	“Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia”	Su finalidad, “lograr el pleno empleo para las personas activas en situación de discapacidad en puestos de trabajo de calidad” Muy relevante por sus implicaciones en la calidad de vida de las personas dependientes.
<b>2006</b>	“Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo”	Acomete reforma laboral. En su disposición adicional duodécima establece que el gobierno debía aprobar una Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad.
<b>2007</b>	Propuesta del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2007-2008	Se ha tenido en cuenta en la elaboración de la Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012
<b>2007</b>	“RD 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”	Puso fin al vacío legal al respecto. “Este real decreto tiene por objeto regular los contenidos comunes del programa de empleo con apoyo como medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo...” (art. 1)
<b>2007</b>	“Ley 27/2007 de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas”	Esta regulación permite un mayor desarrollo laboral y profesional de las personas discapacitadas.

<b>2007</b>	Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2007	Se da respuesta a través de este Plan a la doble discriminación sufrida por la mujer discapacitada, con “medidas de acción positiva y transversales”. En materia de empleo se pretende que adquieran unas competencias básicas y profesionales mediante medidas activas en el mercado de trabajo, favoreciendo con las políticas de empleo su inserción laboral en el mercado ordinario y su incorporación a la función pública.
<b>2007</b>	“Orden APU/3416/2007, de 14 de noviembre, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o acceso en Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado”	En su décimo apartado, se regula el acceso de las personas con discapacidad a la función público, reservando en las convocatorias de pruebas selectivas correspondientes a la Oferta de empleo público, un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, que cuenten con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
<b>2007</b>	“Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad”	“El objeto es establecer el régimen de infracciones y sanciones como garantía de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad, definidas en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre” (exposición de motivos III).
<b>2008</b>	2Ratificación española, el 3 de mayo, de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”	Paso esencial en materia de derechos de personas con discapacidad, derechos exigibles en el marco jurídico. En su art. 27 se recoge “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás”.
<b>2008</b>	“Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012”, de 26 de septiembre	Nuevo enfoque global en la elaboración de políticas de empleo para personas con discapacidad. Desarrolla la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 43/2006
<b>2009</b>	“III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2009-2012”	En la tercera de sus áreas incide en el empleo de personas discapacitadas que permiten, la mejor accesibilidad al empleo, reforzar la formación profesional en este colectivo, incorporar políticas activas de empleo que mejoren el empleo protegido y su entrada al mercado ordinario

		incrementando la contratación, y crear mejores condiciones de trabajo que favorezca la inclusión y no discriminación de las personas discapacitadas.
<b>2009</b>	Plan de Acción 2009-2010, de 26 de septiembre	Impulsa y ejecuta las medidas contenidas en la estrategia global 2008-2012.
<b>2011</b>	“Ley 26/2011 de 1 de agosto de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”	Nuevo impulso para alcanzar el objetivo de “adecuación concreta de la regulación en materia de discapacidad a las directrices marcadas por la Convención, recogiendo las pertinentes adaptaciones en su articulado”. “Para ello, se modifican distintos artículos de la Ley 51/2003”. (Preámbulo de la Ley)
<b>2011</b>	“RD 1276/2011 de 16 de septiembre de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”	“El objetivo de este real decreto...es adecuar la regulación reglamentaria vigente en materia de discapacidad a las directrices de la Convención, en la línea marcada por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (Disposiciones Generales)
<b>2011</b>	“Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.”	Las personas con discapacidad se contempla como “colectivo prioritario” promoviendo mediadas tanto en el mercado de trabajo ordinario como protegido.
<b>2011</b>	“Reglamento 422/2011 de 25 de marzo sobre las condiciones básicas para la participación de las personas con discapacidad en la vida política y en los procesos electorales”	Se asegura “las condiciones básicas... para la participación de las personas con discapacidad en la vida política y en los procesos electorales”(preámbulo).
<b>2012</b>	Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020	Centrándonos en el ámbito del empleo <sup>2</sup> , las medidas estratégicas van dirigidas a impulsar la

		contratación de personas con discapacidad y concretamente de mujeres discapacitadas, Responde a la Ley 26/2011 y Ley 51/2003
<b>2012</b>	Plan Anual de Política de Empleo	Entre sus seis objetivos destacamos para el colectivo objeto de estudio “desarrollar medidas para colectivos específicos, con especial atención a las personas con discapacidad.
<b>2013</b>	“Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión”	Se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (art. 2.b). En su art. 37 recoge como finalidad de las políticas de empleo “aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad”.
<b>2013</b>	Plan Anual de Política de Empleo	Se proponen “programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido” y en el “mercado ordinario”. A nivel de Comunidad Autónoma también se diseñan dichos programas.
<b>2013</b>	“Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016”	Se plantea como objetivo estratégico 1 “impulsar la inclusión socio laboral a través del empleo de las personas más vulnerables”
<b>2014</b>	Plan de Acción de la estrategia española de discapacidad 2014-2020	El objetivo estratégico del segundo eje de actuación se centra en el derecho que toda persona discapacitada tiene a trabajar en condiciones de igualdad y no discriminación, fijando unos objetivos operativos para su consecución.
<b>2014</b>	“Plan Anual de Política de Empleo”	Se proponen al igual que en períodos anteriores “programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido” y en el “mercado ordinario”.
<b>2015</b>	“Plan Anual de Política de Empleo”	Se siguen proponiendo los mismos programas que en años anteriores para “inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido” y en el “mercado ordinario”.
<b>2015</b>	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el	Se hace referencia a las personas discapacitadas y su inserción laboral:

	que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social	“Art. 12 Contratación de hijos con discapacidad intelectual superior al 33 por 100.” “Art. 13 trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo”.
<b>2016</b>	Plan Anual de Política de Empleo	Se repitan los mismos programas para promover la “inserción laboral de personas con discapacidad”.
<b>2017</b>	Proposición no de Ley, relativa a impulsar la aprobación de “la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020	Entre sus objetivos está mejorar la inserción laboral de colectivos desfavorecidos.

Fuente: elaboración propia



### 1.2.3. CONTEXTO REGIONAL DE LAS POLÍTICAS SOCIALES Y POLÍTICAS DE EMPLEO

La lucha contra la exclusión social de colectivos más vulnerables ha sido continua, la Carta Social Europea (1961), Carta de los Derechos Social de los trabajadores (1989), el Tratado de Maastricht (1993), el Tratado de Ámsterdam (1999). Se plantean la necesidad de acometer políticas sociales y de empleo para combatirlo.

Los mayores avances en el objetivo de inclusión social tienen su punto de partida en el año 2000. El Consejo Europeo plantea a la Comisión Europea y a los Estados miembros tomar medidas con el objetivo final del pleno empleo y conseguir una sociedad desarrollada e inclusiva.

La integración Social formó parte de la Estrategia Global de la Unión Europea con la primera medida adoptada, la Estrategia de Lisboa en 2000, adoptando el Método Abierto de Coordinación (MAC) como instrumento para obtener mayores resultados y sinergias.

Se establece una Agenda Europea de Política Social para el periodo 2000-2005 en la Cumbre de Niza (2000) modernizando así el modelo social europeo. En dicha cumbre se impulsa decisivamente la inclusión social con la creación del Comité de Protección Social y los cuatro objetivos fijados para luchar contra la pobreza y la exclusión social.

Bajo la coordinación del Comité de Protección Social, los Estados miembros elaboran los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social (PNAis) siguiendo las directrices europeas y la Estrategia Europea para la Inclusión Social.

En 2005 se revisa la Estrategia de Lisboa con dos prioridades, el crecimiento económico y la creación de empleo en Europa, implantando para ello la nueva Agenda Social Europea 2005-2010, aprobando el Estado español nuevos Planes

Nacionales de Acción para la Inclusión Social en dicho periodo. En 2010, bajo la presidencia Española de la UE, se diseña y aprueba una Nueva Estrategia, la Estrategia Europea 2020, apostando por una economía social de mercado sostenible (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010).

El Estado español junto con las Comunidades Autónomas (CCAA) y bajo las directrices europeas, desarrollan programas sociales que recogen las líneas de actuación concretadas en los PNAis, elaborando para ello Planes Territoriales de Inclusión Social en las CCAA y Corporaciones Locales con la coordinación de todas las administraciones públicas y el MAC.

Para una mayor efectividad en el logro de la inclusión social de personas vulnerables, las políticas sociales se deben acompañar con *políticas de empleo* cuyas líneas de actuación vayan dirigidas a este colectivo.

La Estrategia Europea de Empleo nace en 1997, siendo las Directrices de empleo fijadas por la Unión Europea (UE) las que marcan dicha estrategia ya que están en las Directrices generales para las políticas económicas de los Estados, teniendo éstos competencias en materia de empleo<sup>18</sup>. Así en la Estrategia Europa 2020 (2010) se incorporan 10 Directrices de la UE siendo las cuatro últimas las que hacen referencia a la Estrategia Europea de empleo, siendo la décima “Promover la Inclusión Social y Luchar contra la pobreza” (Comisión Europea, 2011).

Por tanto, la *Inclusión Laboral* permite una mayor *Inclusión Social* en estos colectivos más vulnerables a través de los programas de políticas de empleo del Estado, CCAA y Corporaciones Locales.

El análisis del contexto regional en este trabajo se centra en la Región de Murcia, en él se pone de manifiesto, el esfuerzo realizado por la Comunidad Autónoma para impulsar la inclusión social de las personas con discapacidad a

---

<sup>18</sup> Ver art. 5 del Tratado de la Unión Europea y el Título I del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

través de su inserción laboral; y la coordinación de todas las administraciones públicas.

El modelo autonómico es introducido en España por la Constitución de 1978, de tal forma que las competencias quedan distribuidas entre el poder central y el autonómico<sup>19</sup>. La Región de Murcia, en el ámbito social y laboral, ejerce su derecho a la autonomía a través de las siguientes disposiciones:

- La Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, por el que se aprueba el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia.

- La Ley 9/1992, en su artículo 18, establece las competencias en materia de ejecución de la legislación laboral.

- En desarrollo de dicha Ley se emite el RD 374/1995, de 10 de marzo, donde se transfiere a la CARM las funciones y servicios en materia de Programas de Apoyo al Empleo, entre otras.

- El RD 375/1995, de 10 de marzo donde se transfiere a la CARM las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de trabajo.

- RD 522/1999, de 26 de marzo, donde se transfiere en materia de la gestión de la formación profesional ocupacional.

- RD 468/2003, de 25 de abril, con el traspaso a la CARM de las funciones realizadas por el INEM en materia de trabajo, empleo y la formación.

El art. 149 de la CE establece que el Estado tendrá competencia exclusiva en legislación laboral limitando la ejecución de la misma a las CCAA. Sin embargo, en materia de asistencia social o **Acción Social**, las Comunidades Autónomas podrán ejercer competencias exclusivas (art. 148.1.20 de la Constitución), podrán dictar normas, “constituyendo un sistema de protección social autónomo” (Cavas y Sánchez, 2007).

---

<sup>19</sup> Capítulo III del Título VIII de la Constitución (artículos 143 a 158)

En la CARM existirán dos tipos de servicios sociales tras la asunción de nuevas competencias<sup>20</sup>: servicios sociales propios de la Comunidad Autónoma que gestiona en exclusividad y aquellos en los que tiene competencia ejecutiva sobre los servicios sociales de la Seguridad Social. En el art. 21 de la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia, la CARM establece las competencias que en materia de servicios sociales le corresponden al Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma.

A nivel municipal, por ejemplo, el Ayuntamiento de Murcia tiene una gran trayectoria en el desarrollo de programas de inclusión social de personas desfavorecidas, concretando así en el ámbito regional las estrategias y planes nacionales y las directrices marcadas a nivel europeo. En el ámbito local, las políticas de inclusión acometen entre otras, estrategias de acceso al empleo como medio para la inserción social, escuelas taller, talleres de empleo, programas de Garantía Social, programa de formación y promoción, formación adaptada y acceso al empleo protegido (Pelegrín, 2010). Se destaca, el “Programa de Acompañamiento para la Inclusión Social” a través de un tutor-gestor, establecido en 2003, que ha permitido la personalización y tutorización en el itinerario de inserción de las personas con dificultades de inclusión como son las personas con discapacidad, afianzándose esta metodología de inserción como instrumento para la inclusión social de los más desfavorecidos.

A continuación se detallan los planes y pactos derivados de la política de la Región de Murcia en materia de empleo e inclusión social que incluyen al colectivo de personas discapacitadas.

- Plan Regional de Acción Integral para personas discapacitadas 2002-2004

Este Plan, en sus líneas generales, prioriza la presencia y participación económica y social de personas con discapacidad bajo los principios de igualdad

---

<sup>20</sup>Se han transferido a la CARM funciones en materia social bajo los preceptos 149.3 CE y artículo 12.1.3 EAMU, y RD 649/1995 de 21 de abril

de oportunidades, integración y normalización siendo sus estrategias el fomento de la participación y la solidaridad y la cooperación interinstitucional e intersectorial, entre otras.

La inserción laboral de este colectivo es impulsada dentro de la estructura del Plan con la aplicación de medidas dentro del área de educación y trabajo, ya que no se puede hablar de empleo sin una formación. En el área de educación se establece la realización de prácticas en Centros Ocupacionales y la escolarización en programas de garantía social<sup>21</sup> y en el área de trabajo se establecen itinerarios desde la orientación hasta el empleo (para garantizar una formación profesional adecuada a sus capacidades), e incentivos en todas las fórmulas de empleo (empleo protegido, semiprotegido o con apoyo, autoempleo o trabajo ordinario por cuenta ajena). Todo ello detallando el presupuesto económico para llevar a cabo dichas medidas.

- Pacto para la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia 2003-2006

Tal y como se recoge en el epígrafe 3 de Políticas de Empleo sobre colectivos desfavorecidos, este Pacto apuesta por un enfoque integrador para un mercado laboral sin exclusiones. Este pacto se estructura en tres partes, en su primera parte, se crea Servicio Regional de Empleo y Formación, adscrito a la Consejería de Trabajo y Política Social, así como un Observatorio Regional de Empleo y Formación y se establece la necesidad de dirigir a personas con discapacidad y con dificultades para la inserción laboral una oferta formativa que les permita su profesionalización y la entrada a un mercado laboral abierto. En la segunda parte se busca, en sus acuerdos, reducir la temporalidad en la contratación de estas personas, incentivar el trabajo autónomo, crear un servicio de orientación integral para la adecuación al puesto de trabajo, y todo ello asegurando un ingreso mínimo de inserción regulado por ley<sup>22</sup>. La tercera parte recoge actuaciones en el

---

<sup>21</sup>Los programas de garantía social permite una mínima cualificación profesional de jóvenes en riesgo de abandono escolar, destinados a Planes de Inserción Laboral e Iniciación Empresarial.

<sup>22</sup>La normativa referente a dicha renta básica de inserción tiene su origen en la Orden de 16 de septiembre de 1994, de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, sobre ingreso

área de las relaciones laborales, tales como “vigilancia del cumplimiento de la cuota de reserva para trabajadores discapacitados”.

▪ II Pacto para la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia 2007-2010

Con un carácter abierto y plurianual, coordinado con el resto de políticas económicas en la Región, se persigue con este Pacto el pleno empleo y la mejora de la calidad del mismo. Para ello se estructura en tres partes todas ellas con asignación de presupuesto económico para la financiación de las medidas planteadas. La inserción laboral de personas discapacitadas, (colectivo incluido dentro de “colectivo desfavorecido”), es abordada en la primera parte -políticas activas de empleo- y en la tercera -políticas socio-laborales-.

Las políticas activas de empleo referidas a personas discapacitadas acuerdan programas de asesoramiento (acuerdo 5 del punto uno) y de carácter formativo (acuerdo 2 del punto 3) que, junto con otras medidas, fomenten la contratación indefinida de este colectivo, teniendo en cuenta las características socio-económicas locales donde se subvenciona a las corporaciones locales en la contratación de personas con un 33% de discapacidad en la ejecución de obras y servicios (acuerdo 5 del punto 7).

Dentro de las políticas socio-laborales se recogen la inserción laboral de colectivos desfavorecidos. Sus 11 puntos van referidos a conseguir una mayor efectividad en la inserción laboral de este colectivo, apoyándose en un servicio de orientación personalizado y tutelado para la contratación indefinida de los mismos, mejorando los canales de información a las empresas. Para aquellas personas receptoras de rentas básicas, también se acuerdan ayudas para

---

mínimo de inserción, Orden de 20 de octubre de 2006, de la Consejería de Trabajo y Política Social, sobre actualización del importe de la prestación del ingreso mínimo de inserción, Orden de 2 de septiembre de 2002, de la Consejería de Trabajo y Política Social, sobre actualización de la Prestación del Ingreso Mínimo de Inserción y Ley 3/2007 de 16 de marzo, de renta básica de inserción en la Comunidad de la Región de Murcia,

programas formativos y de integración laboral con carácter municipal y regional<sup>23</sup>.

- Plan Estratégico de la Región de Murcia 2007-2013

Este Plan Estratégico se estructura en torno a 5 objetivos estratégicos, con sus respectivos objetivos intermedios y sus líneas de actuación. Dentro del mismo, el colectivo de personas discapacitadas es favorecido en el primer objetivo -Crecimiento y Calidad en el Empleo- y en el cuarto - Cohesión y Bienestar Social-.

El 3<sup>er</sup> objetivo intermedio -mejora de la capacidad profesional y la empleabilidad- del objetivo estratégico para el Crecimiento y Calidad en el Empleo, establece como una de sus líneas de actuación:

*“[...] favorecer la integración social y laboral de las personas con discapacidad 2007-2013 (Campañas de información y sensibilización social, Empleo con apoyo, Ayudas a la contratación de discapacitados, Ayudas para la adecuación del puesto de trabajo, Servicios de acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo, Gabinetes de orientación específicos para personas con discapacidades, Centros especiales de empleo, enclaves laborales, Unidades de apoyo en centros especiales de empleo)”*

En el 4<sup>o</sup> objetivo intermedio del objetivo estratégico para la Cohesión y Bienestar Social, se establece potenciar el Sistema de Servicios Sociales favoreciendo a este colectivo en materia de acción social, y en el 7<sup>o</sup> objetivo intermedio (Proyectos emblemáticos), se implantan las bases para la integración laboral de personas con discapacidad en zonas rurales.

---

<sup>23</sup> Apartado número cinco de Prestaciones sociales dentro de la tercera parte del Pacto, Políticas Socio-laborales, se acuerdan cinco medidas para la inclusión laboral de aquellas personas con dificultades tras asegurar una renta básica por la Ley de Renta Básica de Inserción.

- Pacto para la Promoción del Empleo en la Región de Murcia 2011-2014

Este pacto tiene como objetivo el desarrollo y mejora del mercado de trabajo en la Región de Murcia, objetivo de este pacto. Para ello se establecen medidas que permitan la efectividad de las políticas activas de empleo que junto con el impulso a la formación profesional se convierten en herramientas para la salida del desempleo de numerosos colectivos de población activa.

Para la mejora de la calidad en el empleo (punto dos del pacto), y dentro de la búsqueda de igualdad de oportunidades, se establecen una serie de medidas dentro de las políticas de empleo para personas con especiales dificultades de inserción, concretamente se plantean cinco medidas para las personas discapacitadas:

- Preparar una oferta formativa adaptada a la discapacidad con un presupuesto de 1.400.000 € en 2011 a 1.456.560 € en 2014.

- Ayudas a los Centros Especiales de Empleo para la contratación estable de personas discapacitadas dotando 4.200.000 € en 2011 hasta 4.369.680 € en 2014.

- Llevar a cabo campañas de información para que las empresas mantengan la cuota de reserva para personas discapacitadas<sup>24</sup> presupuestando 30.000 € en 2012 y disminuyendo a 15.000 € en 2014.

- Mantener en las ofertas de empleo público un cupo de vacantes no inferior al 7% para personas discapacitadas (un 2% de ese porcentaje para discapacitados intelectuales).

- Por último, tener en cuenta en adjudicaciones de contratos del sector público a las empresas que cumplen con la reserva del 2% de la plantilla para personas discapacitadas.

- Plan Estratégico de la Región de Murcia 2014-2020

---

<sup>24</sup> Se permite en su lugar que las empresas realicen otras medidas.



Este Plan Estratégico se estructura en 3 objetivos prioritarios y 7 líneas estratégicas. Aunque no establece medidas concretas para las personas con discapacidad, los objetivos de crecimiento económico y de empleo así como mejora de la calidad de vida y del entorno favorecen indirectamente a dicho colectivo. La 4ª línea de actuación sobre educación, empleabilidad y capacitación propone medidas de atención a la diversidad como una atención personalizada a colectivos vulnerables y con riesgo de exclusión educativa. Por último, la 6ª línea estratégica, bienestar social y lucha contra la exclusión social, pretende garantizar los niveles de bienestar social creando riqueza y empleo para todos. Como se observa, son medidas para el crecimiento y desarrollo económico favoreciendo el bienestar social y lucha contra la pobreza y exclusión social sin mención expresa a las personas discapacitadas.

A continuación, la Tabla 6 ofrece el detalle del contexto y normativa de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que ha permitido la inserción laboral de personas con discapacidad.

**Tabla 6. Contexto y normativa regional (región de Murcia) favorable a la inserción laboral de personas discapacitadas.**

AÑO		
<b>2002</b>	Plan regional de acción integral para personas con discapacidad 2002-2004	Se prioriza la presencia y participación económica y social de personas con discapacidad bajo los principios de igualdad de oportunidades, integración y normalización. La inserción laboral de este colectivo es impulsada con la aplicación de medidas dentro del área de educación y trabajo.
<b>2002</b>	Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de Creación del Servicio Regional de Empleo y Formación	Organismo gestor con competencias en materia de empleo y formación para el empleo. Entre sus funciones el art. 3.J establece “impulsar, desarrollar y ejecutar programas de creación de empleo estable entre los colectivos de desempleados, y de forma específica ...a colectivos en riesgo de exclusión social”. Siendo el objetivo final el pleno empleo.
<b>2003</b>	Pacto para la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia. 2003-2006	Se apuesta por un enfoque integrador para un mercado laboral sin exclusiones, así se recoge en el epígrafe de Políticas de Empleo sobre colectivos desfavorecidos.
<b>2003</b>	Ley 3/2003, de 10de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia	Dentro de los Servicios Sociales especializados (art.10) se hace referencia al colectivo de personas discapacitadas y en su art.13 una de las actuaciones recogidas para los mismos serán desarrollar programas de “formación ocupacional e integración laboral”.

<b>2003</b>	Orden de 23 de octubre de 2003, de la Consejería de Presidencia, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para fomentar la iniciativa empresarial de las Mujeres	En sus criterios de valoración (art.12.b) se da preferencia a las mujeres con un grado de discapacidad al menos del 33%. Con esta medida se fomenta la iniciativa empresarial en mujeres discapacitadas como instrumento de inserción laboral.
<b>2004</b>	Orden de 27 de septiembre de 2004, de la Consejería de Presidencia, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria de subvenciones para fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres	Al igual que en el año 2003. Se promueve la inserción laboral de mujeres discapacitadas a través de la iniciativa empresarial
<b>2005</b>	Orden de 17 de mayo de 2005, de la Consejería de Presidencia, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria de subvenciones para fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres	Igual que en convocatorias anteriores se facilita la inserción laboral de mujeres discapacitadas mediante el emprendimiento.
<b>2006</b>	II Pacto para la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia. 2007-2010	Cuyo objetivo es el pleno empleo y la mejora de la calidad del mismo. La inserción laboral de personas con discapacidad es abordada en la primera parte, políticas activas de empleo y en la tercera, políticas socio-laborales.
<b>2006</b>	Orden de 6 de abril de 2006, de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de subvenciones para el Fomento de la integración laboral de personas con discapacidad, y se realiza su convocatoria para el ejercicio 2006	Se pretende insertar laboralmente a los trabajadores discapacitados mediante actuaciones preventivas que faciliten su integración, a través de la mejora de su capacidad de inserción profesional; ofrecer formación profesional y apoyo a la contratación (Preámbulo).
<b>2006</b>	Plan Estratégico de la Región de Murcia 2007-2013	El colectivo de personas discapacitadas es favorecido en el primer objetivo, Crecimiento y

		Calidad en el Empleo y en el cuarto, para la Cohesión y el Bienestar Social.
<b>2007</b>	Orden de 28 de febrero de 2007, de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se regulan las bases y se convocan subvenciones para Programas de Fomento de la Economía Social para el año 2007	Se subvencionan Empresas de Economía Social que incorporen entre otros, trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33% (art. 7.2.g).
<b>2008</b>	Orden de 28 de febrero de 2008, de la Consejería de Empleo y Formación, por la que se regulan las Bases y se convocan subvenciones para Programas de Fomento de la Economía Social para el año 2008	Al igual que en 2007, se subvencionan Empresas de Economía Social que incorporen entre otros, trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33% (art. 7.2.g).
<b>2010</b>	Orden de 29 de marzo de 2010, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, se aprobaron las bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad	Se establecen las bases reguladoras de las subvenciones a conceder por el Servicio Regional de Empleo y Formación a entidades colaboradoras con el fin de fomentar el empleo protegido, posibilitar la inserción en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad e incentivar su contratación (art. 1).
<b>2010</b>	Pacto por la promoción del empleo en la Región de Murcia (20011-2014)	Persigue la efectividad de las políticas activas de empleo que junto con el impulso a la formación profesional permita la salida del desempleo de numerosos colectivos de población activa. Plantea cinco medidas dentro de las políticas de empleo para personas con especiales dificultades de inserción, solo vinculadas a personas con discapacidad.
<b>2012</b>	Modelo de Plan de Acción Local “para la Inclusión de las	Pretende ser una herramienta global que presta a servicio a este colectivo y que proporciona

	personas con discapacidad 2012-2015	datos sobre la realidad, orienta sobre objetivos de actuación en el futuro y sobre las estrategias para su concesión (Fundamentación).
<b>2013</b>	Orden 10 de julio de 2013 del presidente del servicio regional de empleo y formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad	Se establecen las bases reguladoras de las subvenciones a conceder por el Servicio Regional de Empleo y Formación a entidades colaboradoras con el fin de fomentar el empleo protegido, posibilitar la inserción en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad e incentivar su contratación (art. 1).
<b>2014</b>	Orden de 30 de octubre de 2014 de la Consejería de Sanidad y Política Social, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a instituciones sin fin de lucro para el desarrollo de programas destinados a la integración socio-laboral y mejora de la empleabilidad de personas en situación o riesgo de exclusión social o con especiales dificultades	Se trata de conseguir un mercado laboral sin exclusiones con una metodología de inclusión activa. Sin hacer mención expresa a las personas discapacitadas este colectivo estaría reconocido en personas perceptoras de la Renta Básica de Inserción, de la Prestación del Ingreso Mínimo de Inserción, y de Ayudas Periódicas de Inserción y Protección Social y personas en situación de vulnerabilidad social reconocida en el art. 1.2.
<b>2014</b>	Plan Estratégico de la Región de Murcia 20014-2020	Se establece una línea estratégica para el bienestar social y lucha contra la exclusión social sin concretar medidas para personas con discapacidad.
<b>2015</b>	Decreto-Ley 2/2015, de 6 de agosto, por el que se modifica la Ley 3/2003, de 10 de abril del sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia	Se modifica la Ley 3/2003 estableciendo las formas de organizar la gestión de los servicios sociales.
<b>2015</b>	Ley 16/2015, de 9 de noviembre, por la que se modifica la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia	Con esta modificación se garantiza la participación de ciudadanos y entidades de iniciativa social en la gestión y planificación de los Servicios Sociales (Preámbulo de la Ley).

<b>2016</b>	Orden de 8 de junio de 2016, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad	Su objeto es “establecer las bases reguladoras de las subvenciones concedidas por el Servicio Regional de Empleo y Formación, con la finalidad de fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad y estimular su contratación por empresas del mercado ordinario de trabajo en el ámbito de la Región de Murcia” (Introducción de la Orden)
<b>2016</b>	Resolución de 29 de junio de 2016, del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria del programa “Formas innovadoras de integración laboral de personas con discapacidad”, subprograma “Empleo con apoyo” (Extracto publicado en BORM 4 julio 2016).	“Subvenciones destinadas a financiar la ejecución de los programas de "Formas innovadoras de integración laboral de personas con discapacidad", correspondiente al ejercicio 2016”

---

Fuente: elaboración propia

## **CAPÍTULO II - MERCADO LABORAL Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD**





## **CAPÍTULO II - MERCADO LABORAL Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Las personas con discapacidad se enfrentan a muchas barreras para su plena participación en la sociedad, y esto no es diferente para su integración en el mercado laboral. La inserción social de las personas con discapacidad presenta dos polos opuestos, por un lado la inclusión social, que permite la mejora en el bienestar de dicho colectivo con una mayor autoestima, realización personal y profesional; y por otro la exclusión social, que los clasifica como colectivos vulnerable, en situación de precariedad económica y marginación. En este sentido, este capítulo describe la problemática de inserción de las personas con discapacidad, así como las estrategias destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad. Por último, se revisan diferentes encuestas destinadas a la medición de la discapacidad y el perfil laboral de las personas discapacitadas.

### **2.1. INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Tal y como identifican numerosos autores, la integración en el mercado laboral de las personas con discapacidad representa uno de los principales desafíos sociales a día de hoy, puesto que el alcance y la naturaleza de la participación en el mercado laboral tiene una multitud de efectos directos e indirectos sobre el nivel de vida y calidad de vida de las personas con discapacidad, y es por lo tanto un área crítica para la investigación y la política (Gannon y Nolan, 2003).

Según Jones (2008), existen dramáticas diferencias en el mercado laboral si se analizan desde el punto de vista de la discapacidad, independientemente de la definición utilizada, la fuente de datos, el país o el periodo considerado. En este sentido, Fullana et al. (2003) van un paso más allá y afirman que en la actualidad, y a pesar de las medidas existentes a nivel laboral, "las personas con discapacidad

están mayoritariamente excluidas del mercado de trabajo” remunerado. Es por tanto el desempleo una de las causas de exclusión social.

Por lo tanto, el asunto de la integración laboral de las personas con discapacidad ha recibido un interés creciente en los últimos años por parte no solo de los investigadores (ver Tabla 7) sino también de los legisladores (ver Tablas 4, 5 y 6), introduciéndose medidas que favorezcan una mejora en la posición en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Villa (2003) identifica alguna de estas medidas, y propone el establecimiento de:

a) Contratos para formación y en prácticas de minusválidos, constituyendo una experiencia formativa temporal para adaptar al trabajador con discapacidades al puesto de trabajo.

b) Incentivos a la contratación, mediante “subvenciones, bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social y desgravaciones fiscales destinadas al fomento de la contratación”.

c) Por cuota de reserva y fondo especial para el empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

d) Subvenciones para constituirse como trabajador autónomo para que mantengan una adecuada proporcionalidad con los costes de creación del puesto de trabajo.

e) Empleo selectivo (readmisión de trabajadores con discapacidad).

f) Empleo protegido en centros especiales de empleo.

De acuerdo con la investigación llevada a cabo por numerosas Organizaciones No Gubernamentales internacionales y con la información ofrecida por el portal de la Unión Europea<sup>25</sup>, de los 493 millones de habitantes, de

---

<sup>25</sup>ec.europa.eu

la Unión Europea, casi 200 millones están empleados en compañías privadas o trabajan en el sector público. De éstos, el 12% (22 millones) representa a personas con discapacidad (Safta et al., 2011). El porcentaje puede parecer bastante alto, pero debemos tener en cuenta que menos de la mitad del número total de personas con discapacidad (45 millones) que tienen la capacidad de ser empleado, tiene un trabajo a día de hoy.

Estas cifras son similares en otros países. Por ejemplo, Kamasheva et al. (2013), en un estudio que pone de manifiesto el problema de la integración laboral de los discapacitados en Rusia, apuntan que hay 13,2 millones de personas con discapacidades en este país, lo que representa más del 9% de la población; casi 6 millones de estas personas tienen la capacidad de trabajar, pero únicamente el 15% trabajan a día de hoy. Estos autores apuntan algunas posibles causas para tan baja tasa de empleo, como es el deterioro del mercado laboral en general, o la mala regulación existente respecto al empleo de las personas con discapacidad. En el Reino Unido, la tasa de empleo es únicamente del 32,8% para las personas discapacitadas, comparada con un 80,3% para las personas sin discapacidad (Jones, 2008).

#### 2.1.1. INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN ESPAÑA

En España, el documento *Empleo y Discapacidad* (1998), editado por el Observatorio de la Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, afirma que el nivel de empleo de las personas con discapacidad estaba en ese año, 17 puntos por debajo del nivel del resto de los trabajadores. Fullana et al. (2003) identifican que el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad es muy inferior al nivel de empleo de las personas sin discapacidad, estimando que los índices de paro de la población con discapacidad son, al menos, el doble que el del resto de la población. Estos datos son sustentados por trabajos posteriores, como Dávila (2006) o Malo et al. (2009), que afirman que la tasa de actividad con las personas con discapacidad alcanzaría valores cercanos a la mitad de la tasa de actividad de los no discapacitados.

Pereda et al. (2003) indican, a través de un estudio basado en la encuesta EDDDES-1999, que una prestación económica, el trabajo en el mercado ordinario o protegido, y el trabajo doméstico son formas no excluyentes de lograr la participación de las personas con discapacidad. “Las pensiones constituyen en España el sistema de inserción más frecuente del colectivo”, según estos autores. En cuanto al trabajo doméstico, este sistema de inserción es más frecuente entre mujeres, llegando a alcanzar hasta el 95%. Para Cueto (2009) compatibilizar el empleo y la prestación no es una situación mayoritaria, no solo la cuantía de la prestación afecta a la probabilidad de trabajar también lo hacen la edad y las trayectorias laborales.

El estudio realizado por Díaz (2015) a partir del análisis de fuentes estadísticas oficiales, muestran que hasta 2012, las condiciones laborales de las personas discapacitadas, se han visto minoradas, así como las tasas de empleo, en el periodo de crisis sufrido; las contrataciones ofrecen mayor temporalidad y se segmentan en niveles de cualificación más baja y se observan diferencias en el acceso al empleo, condiciones laborales y salarios atendiendo a las variables: sexo, edad, nivel de estudios y tipo de discapacidad.

Hernández y Millán (2015) analizando la información ofrecida por el Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) y Salario de las Personas con Discapacidad (SPD) concluye que los efectos de la crisis han sido mayores en la población en general pero las personas con discapacidad se encuentran en peor situación en términos de salario y de inserción laboral.

Rodríguez y Cueto (2013) a partir de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales estudian la estabilidad del empleo de personas con discapacidad y concluyen que los CEE son la principal política activa de empleo para personas con discapacidad. El trabajo en estos centros es más estable pero presentan menores salarios y peores condiciones laborales. Hay menor rotación y se puede esconder situaciones de precariedad de este colectivo. Rodríguez (2012) observa

una tendencia hacia el crecimiento del empleo protegido (con precariedad debido a la temporalidad) y actuando estos como centro de empleo refugio..

Pero no únicamente la tasa de desempleo de las personas con discapacidad ha sido objeto de estudio. Los menores salarios de las personas con discapacidad han sido analizados por diversos trabajos, que se centran en analizar la relación entre la discapacidad y mercado de trabajo (e.g. Jones et al., 2006; Pagán y Marchante, 2004a; Jones, 2008; Malo y Pagán, 2012),, aunque la mayoría de ellos no entran a evaluar a qué se deben estas diferencias salariales (Rodríguez, 2012).

Tal y como apuntan Mondéjar-Jiménez et al. (2009), en España los estudios sobre la discapacidad y el mercado de trabajo siguen siendo muy escasos. Entre ellos, caben destacar varios estudios sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España (Malo, 2004; Pagán y Marchante, 2004b; Casado, 2004; Jordán et al., 2005; Pallisera, 2005); Pallisera y Rius, 2007; Vilà et al., 2007; Pascual y Cantero, 2007; Malo, 2011),, que aportan datos sobre cuáles son los factores que facilitan la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Estos autores indican que, aunque varios factores se combinan para influir en la trayectoria de un individuo hacia la inclusión en la sociedad y el mercado laboral, el nivel de educación de la persona con discapacidad se confirma como un elemento clave en los procesos inclusivos. El período de la Educación Secundaria obligatoria es particularmente significativo, de acuerdo con Pallisera et al. (2012).

Tanto la EDDDES-1999 como el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), han confirmado “el bajo nivel de estudios de las personas con discapacidades en España”. Según estas encuestas, “el porcentaje de analfabetismo de las personas con discapacidad en edad laboral es ocho veces superior al de la población general española y el nivel de titulados superiores tres veces menor”, siendo especialmente relevante para las mujeres. “Por tipos de deficiencia, presentan mejores niveles académicos las personas con trastornos sensoriales, seguidas a cierta distancia por quienes tienen limitaciones de tipo físico. Por último se sitúan quienes tienen deficiencias psíquicas”.

Por comunidades autónomas, existen también importantes diferencias en los niveles educativos. En los tramos más bajos se sitúan cinco comunidades, todas ellas de la España meridional: Extremadura, Castilla La Mancha, Andalucía, Murcia y Canarias.

No obstante, un análisis de los procesos de inserción laboral para personas con discapacidad no puede llevarse a cabo sin situarlo en un contexto. Dos situaciones han convergido recientemente, afectando a la situación a que se enfrentan las personas con discapacidad en España cuando se trata de su integración en el mercado laboral. En primer lugar, las tendencias en las nuevas relaciones laborales causadas por la expansión progresiva de los procesos de globalización y la nueva economía. En segundo lugar, el impacto de la actual crisis económica mundial en nuestro país. Aunque el clima económico actual claramente no favorece la inclusión laboral de personas con discapacidad, la crisis no es la única causa de esta situación (Pallisera et al., 2012). Diversas fuentes apuntan a que una posible explicación para el alto porcentaje de desempleados con discapacidad es la falta de formación en este grupo. Así, el Instituto Nacional de Estadística (INE) (2009) muestra que sólo el 19.2% de la población con discapacidad con edades comprendidas entre 25 y 44 ha completado la Educación Secundaria Obligatoria. Un déficit en términos de educación dificulta claramente la inclusión del mercado de trabajo para las personas con discapacidad, especialmente en un contexto caracterizado por la competitividad, la precariedad y la flexibilidad (Astarloa y Liébanas, 2002; Jiménez Lara, 2002), como es la situación actual.

Pereda et al. (2003) analizan el papel de las pensiones en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Dichos autores ponen de manifiesto que, “en el caso de los sujetos en edad laboral con discapacidades que perciben pensiones, éstas contribuyen indudablemente a mejorar sus condiciones de vida”. Sin embargo, indican que, “al remitir directamente a la fragilidad o invalidez del sujeto, tienen el riesgo de reforzar en ellos el estatus de dependencia con el

consiguiente peligro de cronificación. Esta situación no tendría mayores repercusiones si afectara sólo a las personas con discapacidades muy graves, impedidas para desarrollar cualquier tipo de trabajo; sin embargo, se trata de la vía de inserción social más utilizada, que afecta a más de medio millón de personas en edad laboral con discapacidades y que, probablemente, limita las opciones de aquellos que podrían seguir ejerciendo una actividad remunerada”

Un importante número de trabajos tratan el tema de la integración en el mercado laboral de las mujeres discapacitadas. Las mujeres constituyen el grupo más vulnerable, encontrándose en peor situación ante el empleo que los hombres. De acuerdo con Villa (2003), el 76.3% de las mujeres discapacitadas en España están inactivas, frente al 59.4% de los hombres, según la EDDDES-1999.

Centrándose en los problemas del mercado laboral de las mujeres con discapacidad, estudios como Giménez y Ramos (2003), Iglesias (2003), Ramos (2004), Dávila (2006) y Dávila y Malo (2006) encuentran que este grupo sufre una doble discriminación laboral debido a que las medidas políticas e institucionales adoptadas para hacer frente a las causas sociales de este fenómeno están actuando muy lentamente. Pereda et al. (2003) identifican “el trabajo doméstico en el seno de la unidad familiar como una de las vías de inserción social que más utiliza la población general adulta, sobre todo las mujeres. Se puede considerar que, pese a no percibir una contrapartida monetaria, el trabajo doméstico puede ser fuente de autonomía y desarrollo personal cuando responde a un proyecto compartido de pareja o de familia donde otra u otras personas aportan el trabajo remunerado”. Malo y Pagán (2007a) indican que “la mujer con discapacidad sufre una doble discriminación: por tener discapacidad y por ser mujer”.

Vall Castello (2012) presenta la primera evaluación del impacto de las políticas encaminadas a la integración laboral de las mujeres discapacitadas en España. Utilizando la Muestra Continua de Vidas Laborales, que cubre 12 años (1996-2007), se investigan los efectos que tienen en el empleo la reforma del año 2004 (véase la descripción en el Capítulo anterior) que incrementa las deducciones

en la contribución a la Seguridad Social para los empleadores que emplean a una mujer discapacitada. Las principales conclusiones de este trabajo indican que el incremento en las deducciones a los empleadores en el pago a la Seguridad Social proporciona un incentivo importante para contratar mujeres discapacitadas, puesto que se produce un incremento en las probabilidades de dichas mujeres a la hora de encontrar un trabajo.

Otros resultados de este estudio demuestran que este incremento en las deducciones en las contribuciones a la Seguridad Social incrementaron la probabilidad de encontrar trabajo para una mujer discapacitada, estimando una elasticidad de empleo del 0,08 para las mujeres totalmente discapacitadas y un 0,14 para aquellas mujeres con discapacidad parcial, siendo mayores estas cifras para mujeres con menos de 45 años.

Extrapolando los resultados de este estudio, Vall Castello (2012) estima que el número de mujeres discapacitadas que encontraron trabajo en España durante el periodo de vigencia de esta política fue de 7100, con un coste asociado de 10.997.900 euros para el gobierno.

No obstante, la autora apunta que la introducción de estas medidas debe ir acompañada de otras iniciativas en el mercado laboral, encajadas en un paquete de reformas del sistema de apoyo a la discapacidad. Esto es especialmente importante en un país como España, con tasas muy bajas de empleo para las mujeres discapacitadas. Esto se refleja en la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD-2008), que muestra que el 23.85% de las mujeres discapacitadas no están buscando trabajo, puesto que piensan que sería especialmente difícil para ellas encontrar un trabajo al ser trabajadoras discapacitadas. Igualmente, el 43.65% de las personas con discapacidad que están buscando trabajo creen que no podrán encontrar un trabajo debido a su discapacidad.



A continuación, se detallan algunas estrategias o iniciativas destinadas a la integración en el mercado laboral ordinario de las personas discapacidad. Una revisión más amplia del marco normativo se ha detallado en el Apartado 1.2 de este trabajo.

### 2.1.2. EL EMPLEO CON APOYO

El concepto de Empleo con Apoyo nace a finales de los 1970s en Estados Unidos y Canadá (desde donde se extiende paulatinamente al resto de países occidentales), y toma forma en la década de los ochenta del siglo pasado fundamentalmente con autores como Wehman (1981) o Bellamy et al. (1986, 1987). Estos autores expusieron que muchas de las personas rechazadas por los centros especiales de trabajo -consideradas no aptas para una ocupación competitiva- podían trabajar si se les daba el apoyo requerido para cada uno de ellos. De manera que combinando teoría y práctica se podía alcanzar un sistema eficaz de inserción laboral para personas con discapacidades de todo tipo, evitando así la exclusión para este colectivo.

Esteban (2003) define el Empleo con Apoyo como:

[...] aquella técnica o proceso en el que, con la asistencia de un monitor de apoyo, se pretende facilitar a las personas con discapacidad un acceso individualizado y progresivo al mercado normalizado de trabajo. En general, el apoyo se realizaría por un monitor externo a la empresa ordinaria, habitualmente empleado de una entidad promotora de Empleo con Apoyo.

Según la Asociación Española de Empleo con Apoyo (2015), éste puede definirse como:

[...] un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa

ordinaria en el mercado de trabajo, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos en su trayectoria.

Esteban (2003) identifica que los programas autonómicos subvencionan el Empleo con Apoyo desde diversas perspectivas:

- Asunción de los costes del acompañamiento durante la fase laboral, e incluso en ocasiones durante la fase prelaboral.
- Incentiva la contratación de los trabajadores mediante ayudas a las empresas ordinarias.

Según Verdugo y Jordán de Urries (2001), concluye en su estudio que el trabajo con apoyo es una medida de inserción laboral para personas discapacitadas pero carece de estabilidad en la financiación de sus programas frente a los CEE y Centros Ocupacionales que si la tienen.

De acuerdo con Fullana et al. (2003), el Empleo con Apoyo utiliza estrategias de formación para la inserción laboral, con la intervención de profesionales de la formación expertos en el análisis de puestos de trabajo y en la formación en el lugar de trabajo. En este modelo, los profesionales de los centros de Empleo con Apoyo ofrecen el soporte necesario tanto al trabajador con discapacidad como al marco laboral que le acoge (agentes laborales y compañeros de trabajo), realizan la selección e identificación de tareas laborales en el sistema laboral ordinario, la selección del trabajador, su formación previa y la formación para el desempeño del puesto de trabajo en el mismo marco de la empresa ordinaria. En todo este proceso intervienen también en el entorno laboral, analizando las tareas que puede desempeñar, y de la empresa donde va a trabajar.

El estudio de las variables en el empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual, realizado por Alomar (2004), establece que son numerosas las variables que influyen en la inserción laboral de este colectivo

destacando la necesidad del supervisor o preparador laboral en el centro de trabajo para mantener el puesto.

Egido et al. (2009) recopilan las fases principales del desarrollo de un programa de Empleo con Apoyo, que incluyen dentro de sí diversas acciones:

1. Preparación para la incorporación al mercado laboral: elaboración del perfil profesiográfico del candidato e información y orientación laboral en relación a la búsqueda de trabajo.

2. Búsqueda de trabajo activa y personalizada, asegurando un puesto adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa y el análisis de compatibilidad entre candidato y puesto de trabajo.

3. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo de la persona con discapacidad.

4. Seguimiento del trabajo, con evaluación preventiva de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como detección precoz de situaciones conflictivas y aplicación de medidas correctivas.

Hoy en día existe una literatura muy extensa sobre el Empleo con Apoyo (e.g. Bayer et al., 2000; Leach, 2002, Alomar y Cabré, 2005; Egido et al., 2009, entre muchos otros), y esta modalidad ya se encuentra muy extendida en España. En este sentido, Verdugo y Jordán de Urríes (2001) indican que el Empleo con Apoyo es un modelo que en nuestro país cuenta con una larga tradición. A pesar de que el gran impulso de esta modalidad vino con el Real Decreto 870/2007 de 2 de julio (Egido et al., 2009), Verdugo et al. (1998) indican que la aparición y desarrollo en España del Empleo con Apoyo fue posible en gran parte gracias a los dos hechos antecedentes siguientes:

a) La promulgación de la *Ley de Integración Social de los Minusválidos* (LISMI) en 1982. Ley marco del Estado Español en defensa de todos los derechos de las personas con discapacidad. Esta ley en su artículo 37 establece que: "*será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo*".

b) El Programa de Integración Escolar. Uno de los principales avances provocados por la corriente de Normalización y por la LISMI fue el Programa de Integración Escolar, iniciado por el Ministerio de Educación y Ciencia en 1985, obedeciendo el mandato de la ley que, en su artículo 23, dice: "*la persona con minusvalía se integrará en el sistema ordinario de la educación general, recibiendo los apoyos necesarios*".

Algunos trabajos evalúan el éxito y los factores clave de esta modalidad de empleo en nuestro país. Así, Alomar y Cabré (2005) valoran el Empleo con Apoyo como una muy buena opción para la inserción laboral de personas con graves discapacidades intelectuales en el mundo laboral competitivo, no sólo por los beneficios que comporta para el trabajador en cuanto a crecimiento personal, satisfacción y mejor calidad de vida, sino también por los beneficios que reporta al entorno comunitario. Según estos autores, los factores claves para el éxito de esta modalidad radican en la correcta definición de las tareas del trabajador, el ajuste de las tareas al perfil del trabajador, el apoyo familiar, la satisfacción del trabajador con su empleo, o el apoyo que, tanto el preparador laboral como el supervisor natural o el compañero de trabajo más inmediato proporcionan al trabajador con discapacidad. Al mismo tiempo, llaman la atención sobre que la legislación actual no favorece el Empleo con Apoyo como una alternativa más para la inserción laboral.

Según Egido et al. (2009), los factores claves para el éxito del Empleo con Apoyo son el asesoramiento laboral y la orientación personal y profesional a la persona con discapacidad, y en su caso, a su familia y el entorno laboral que

acoge al trabajador. La principal conclusión que podemos extraer de este trabajo es que los programas específicos de formación para el empleo con apoyo son una vía adecuada para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad, siempre y cuando se realice un trabajo sistemático de orientación personal y profesional en todas las fases del proceso.

### 2.1.3. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son el instrumento más efectivo de inserción laboral en el mercado de trabajo dirigida a personas con discapacidad en España. La Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) publicada en 1982, en su art. 41 establece la inserción laboral en CEE cuando los minusválidos no puedan realizar actividad profesional en el mercado ordinario. Siendo por tanto este un medio para el tránsito del mercado laboral protegido al mercado de trabajo ordinario (Rodríguez et al., 2012). La normativa señala (artículo 42 de la LISMI) que el objetivo principal de los CEE “es proporcionar un trabajo productivo, teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; y, a su vez, debe ser un medio de integración del mayor número de minusválidos posible al régimen de trabajo normal”. El desarrollo del artículo 42 de la LISMI se aprobó en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, de Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad.

La información sobre el número de CEE en España pone de manifiesto su aumento en los últimos quince años. Según datos del Instituto Nacional de Estadística de 1991 a 2001) señalan que pasaron de 289 en 1991 a 562 en 1996 y según datos del Servicio Estatal de Empleo (1997 a 2011) en el año 1997 habían 605 para ser 1125 en 2001, 1.589 centros en 2006 y 2215 en 2011.

La mayor parte de la legislación referida a CEE está relacionada con las subvenciones y las ayudas existentes para este tipo de empresas, las cuales están vinculadas fundamentalmente a las contrataciones realizadas.

El modelo de plantilla íntegramente formada por personas con discapacidad disfruta del siguiente nivel de ayudas: subvención hasta el 50% del salario mínimo interprofesional y del 100% de las cuotas patronales a la Seguridad Social. Además, por cada puesto de trabajo creado pueden percibirse hasta 12.000 €. Por otra parte, las anteriores ayudas pueden incrementarse mediante un convenio formalizado *ad hoc* con la administración y dirigido a reequilibrar el presupuesto de los CEE si concurren determinadas circunstancias como la falta de ánimo de lucro, el carácter de utilidad pública u otros (artículo 43 de la LISMI).

Los trabajadores con discapacidad que desarrollan su actividad en los CEE se distinguen por la existencia de una serie de matizaciones a la normativa laboral general prevista en el Estatuto de los Trabajadores. En la versión original del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, de regulador de la relación laboral especial de las personas con minusvalía que desarrollen su actividad en CEE (en adelante DRLEM), posteriormente modificada, se destacan una serie de elementos clave, que se resumen en:

a) Contrato específico para la formación (art. 7.2 DRLEM), que bajo determinadas condiciones podía prolongarse hasta los seis años. No es necesario la parte teórica de la formación si la persona está afectada de discapacidad psíquica y su deficiencia no le permite el aprovechamiento de la formación teórica.

b) Periodo de prueba de un máximo de seis meses, bastante superior a la duración media del periodo de prueba general (art. 14 Estatuto de los Trabajadores) para los trabajadores no cualificados: 2 meses.

c) Posibilidad de establecerse un contrato a bajo rendimiento, cuando éste sea como mínimo un 25 por 100 inferior al habitual. En esos casos, podrá establecerse una reducción salarial equivalente al 25 por 100 (art. 12 c] DRLEM).

d) Imposibilidad de hacer horas extraordinarias ni bajo ningún concepto, o de realizar más de 8 horas diarias de trabajo.

La reforma del artículo 42.2 LISMI se introdujo mediante la disposición adicional novena de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre. Esta reforma establece la posibilidad de que hasta un 30 por 100 de las plantillas de los CEE estén integradas por trabajadores sin discapacidad. Con esto, se introduce una distinción dependiendo de las personas sin discapacidad que integren la plantilla:

- Cuando la plantilla esté integrada por entre un 91% y un 100% de personas con discapacidad, se mantendrá la subvención de 12.020,24 € por creación de puesto de trabajo.

- Cuando la plantilla esté integrada por entre un 70% y un 90% de trabajadores con discapacidad, la subvención por creación de puesto de trabajo ascenderá a un total de 9.015,18 €.

Respecto a la reforma de la relación laboral especial (DRLEM), el Real Decreto 427/1999 se ha distinguido por introducir una cierta flexibilidad en su régimen jurídico, con el objetivo de favorecer la competitividad de los CEE:

- Autorización del trabajo a domicilio dependiente de CEE, excepto personas con discapacidad psíquica.

- Eliminación del límite de la jornada diaria a 8 horas.

- Límite de la duración de los contratos para la formación hasta un máximo de 4 años, si se prevé que no se alcanzará el grado de cualificación necesario para el puesto de trabajo.

Numerosos estudios sobre inserción laboral de personas con discapacidad hacen referencia al trabajo protegido en CEE, así Fernández e Iglesias 1999, analizan el nivel real de integración que muestran las personas con discapacidad en CEE y Centros Ocupacionales (CO); Rubio 2003, los CEE como medida de inserción laboral de personas discapacitadas; Casado 2004, plantea la marginalidad laboral de las personas discapacitadas en los CEE; López y Seco 2005, plantea la problemática de los CEE como puente hacia el mercado ordinario; Cueto et al. 2008, estudia las características de los trabajadores en los CEE y su transición al mercado de trabajo ordinario; Malo et al., 2009, estudia la participación laboral de personas discapacitadas haciendo referencia a los CEE; Calderón y Calderón 2012, investiga sobre los factores determinantes en el tránsito de personas discapacitadas de los CEE al mercado de trabajo ordinario; Rodríguez y Cueto, 2013, estudian la estabilidad del empleo en CEE.

#### 2.1.4. EMPLEO SELECTIVO

La finalidad particular del empleo selectivo es favorecer el retorno a su antigua empresa de los trabajadores con incapacidad laboral permanente recuperados (Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

Según este Real Decreto, se podrá producir el retorno al empleo de dos tipos de trabajadores (Esteban, 2003):

- Los trabajadores en situación de incapacidad permanente parcial. La incapacidad permanente parcial no supone de manera inmediata la extinción del contrato de trabajo (art. 49.1.e] del Estatuto de los Trabajadores) ni otorga tampoco el derecho a una pensión vitalicia; sólo a una indemnización al tratarse de una incapacidad “leve o menor”.

- 1) Si la incapacidad permanente parcial del trabajador dado de alta y reincorporado no afecta a su rendimiento normal en el puesto de trabajo anteriormente ocupado, el empresario deberá recolocarlo en aquel puesto. Si no



fuese posible reubicarlo en dicho puesto, el empresario deberá, en todo caso, mantener al trabajador el nivel retributivo correspondiente a las funciones desarrolladas con anterioridad.

2) Si el empresario acredita una disminución en el rendimiento del trabajador en el desempeño de las funciones habitualmente desarrolladas, deberá reubicarlo en un puesto adecuado a su capacidad residual". De no existir este puesto, "el empresario podrá reducir el salario del trabajador sin que en ningún caso tal reducción pueda ser superior al 25 por 100, ni los ingresos finalmente percibidos inferiores al salario mínimo interprofesional".

▪ Los trabajadores en grado superior de incapacidad permanente (total o absoluta) que hayan experimentado posteriores procesos de recuperación. La incapacidad permanente total o en grado superior extingue el contrato de trabajo, pero al producirse una posterior recuperación del trabajador se abriría el acceso a una serie de derechos de reincorporación a la empresa.

1) Si la recuperación tiene carácter absoluto, el trabajador recuperado tendrá derecho a la reincorporación en el primer puesto de trabajo vacante que se produzca dentro de su categoría o grupo profesional en la última empresa en que desarrolló actividad.

2) Si el trabajador recupera capacidad pero queda en situación de incapacidad permanente parcial tendrá derecho al primer puesto que quede vacante en la última empresa en la que trabajó y que sea adecuado a su capacidad laboral.

La recolocación de trabajadores en situación de incapacidad permanente total o superior recuperados prevé, durante el plazo de dos años, reducciones del 50% de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

### 2.1.5. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Las empresas de inserción nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Son iniciativas empresariales que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral. “Las empresas de inserción, por tanto, constituyen una tipología especial dentro de las empresas de carácter social y confirman que el empleo es y será para los más desfavorecidos y excluidos uno de los principales vectores de inserción social y una forma de participación en la actividad de la sociedad”.

Son empresas que “no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida” siendo rentables y competitivas. Pero además de valorar su rentabilidad económica es muy importante destacar la rentabilidad en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes y aportan a la sociedad todo aquello que ésta les había negado.

Según el preámbulo de la Ley 44/2007 (posteriormente modificada por la Ley 31/2015):

[...] Son iniciativas que, mediante la actividad empresarial, acompañadas de actuaciones sociales y de inserción social, hacen posible la inclusión sociolaboral de personas excluidas para su posterior ocupación en empresas convencionales o en proyectos de autoempleo.

Las metodologías que se desarrollan durante un itinerario de inserción dentro del cuál se lleva a cabo la actividad laboral en la empresa de inserción, tiene como objetivo potenciar las capacidades de las personas que a través de los conocimientos técnicos, habituación sociolaboral y determinación de prioridades adecuadas a sus posibilidades y a las del mercado laboral. Se trata de regular las

empresas de inserción con el objetivo de servir de instrumento más a la inserción de los sectores excluidos de la sociedad, articulándose en este caso tal inserción a través de la prestación laboral en la empresa de inserción que permita la transición de la persona en situación de exclusión social al empleo ordinario”.

El artículo 15 de la Ley 44/2007 conceptualiza empresa de inserción como:

[...] aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa constituida legalmente que realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como finalidad la integración y formación socio laboral de personas en situación de exclusión social como translación al empleo ordinario.

Además, mediante el Decreto 32/2003, de 10 de marzo, se regula la inserción sociolaboral en empresas de inserción de personas en situación de exclusión social o con riesgo de padecerla, se establecen las condiciones que garantizan la correcta ejecución de los fines de la inserción.

Los requisitos que debe cumplir una empresa de inserción pueden resumirse como:

1. Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, en menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles, y en el límite máximo aplicado a socios colaboradores o asociados en las sociedades cooperativas y laborales.

2. Encontrarse inscritas en su propio registro y en el Registro Administrativo de empresas de Inserción de la CCAA.

3. Mantener desde su calificación un cómputo anual de trabajadores de al menos un 30% en los 3 primeros años y un 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año.

4. No realizar actividades distintas a las establecidas en su objeto social.
5. Aplicar al menos el 80% de los resultados o excedentes a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
6. “Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa”.
7. “Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral”.

“Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo”, tal y como las personas discapacitadas. Como consecuencia de ello, las empresas de inserción deben suministrar a los trabajadores un *itinerario de inserción*, es decir, “procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el mismo puesto de trabajo, aprendizaje tanto laboral como social, de manera que dichas empresas tengan servicios de intervención y apoyo para la inserción socio laboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Por tanto, la permanencia de estas personas en las empresas de inserción es temporal, ya que no se pretende crear puestos indefinidos sino formar y capacitar a las personas para poder encontrar un puesto de trabajo por sí mismas

#### 2.1.6. ENCLAVES LABORALES

Los enclaves laborales vienen contemplados en Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (refundido en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social de 2013). Se entiende por enclave laboral:

El contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Los objetivos de dichos enclaves laborales están incluidos en el art. 2 de dicho Real Decreto:

a) “Favorecer el tránsito desde el empleo en los Centros Especiales de Empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y, en particular, de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo”.

b) “Permitir a los trabajadores con discapacidad de un centro especial de empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en tal empresa, facilitando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.”

c) “Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa”.

d) “Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad”.

e) “Facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del 2% de trabajadores con discapacidad establecida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, transitoriamente, como medida alternativa en los términos previstos en este Real Decreto y, definitivamente, mediante la contratación directa de los trabajadores con discapacidad del enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo”.

La duración mínima del enclave es de 3 meses y la máxima de 3 años, si bien puede prorrogarse por periodos no inferiores a tres meses hasta llegar a la duración de 3 años. A partir de los 3 años, puede prorrogarse hasta llegar a 6 años siempre que se acredite haber conseguido un número de contratos indefinidos de trabajadores con discapacidad del enclave en el mercado ordinario de trabajo.

## 2.2. LA MEDICIÓN DE LA DISCAPACIDAD

Para medir la discapacidad y los aspectos relacionados con ella se realizan diferentes encuestas, tanto a nivel nacional como de la Unión Europea, siendo algunas de ellas específicas y muy completas. Este tipo de encuestas abordan no solo los grados de discapacidad de cada persona, sino también sus condiciones de acceso al mercado laboral, la percepción de ayudas públicas, etc. Además, existen otras encuestas no específicas, como por ejemplo la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que también presenta datos sobre la inserción laboral de este colectivo.

2.2.1. ENCUESTA SOBRE DISCAPACIDADES, DEFICIENCIAS Y ESTADO DE SALUD DEL AÑO 1999 (EDDES-1999)

La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999 (en adelante, EDDES-1999) “es una gran operación estadística en forma de macro-encuesta (79.000 viviendas y 220.000 personas aproximadamente)”, proporciona información sobre: discapacidad, la dependencia, el envejecimiento de la población y el estado de salud de la población residente en España. “La encuesta investigó tanto el número de personas con discapacidades como el número de discapacidades y de deficiencias padecidas” (INE, 2000).

La EDDES-1999 se estructura en cuatro cuestionarios: de hogar, de discapacidades y deficiencias, de limitaciones y deficiencias (similar al anterior, pero para menores de 6 años) y de salud. Las actividades relacionadas con la discapacidad que se encuentran en el cuestionario de “salud” esta encuesta son 36, que se agrupan en: ver, oír, comunicarse, aprender, desplazarse dentro del hogar, utilizar brazos y manos, desplazarse fuera del hogar, cuidarse de sí mismo, realizar tareas del hogar y relacionarse con otras personas.

Según Malo y Pagán (2005), la EDDES-1999 tiene grandes ventajas a la hora de analizar la relación entre discapacidad y participación laboral:

- No define la discapacidad como “discapacidad para trabajar”, sino que se define como “discapacidad para realizar actividades de la vida diaria”.
- No mezcla la definición de discapacidad con las enfermedades crónicas.
- La estructuración del cuestionario evita el sesgo de auto-justificación, ya que una persona que no trabaja no puede auto-clasificarse directamente como discapacitada para trabajar, ya que la información sobre discapacidad está desagregada en toda una serie de preguntas sobre distintos aspectos.

Por tanto, la EDDES-1999 está en línea con la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la OMS, que define las discapacidades como las consecuencias de las deficiencias desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo.

La EDDES-1999 utiliza “la clasificación en epígrafes de la Encuesta de Población Activa (EPA)” para determinar la ocupación de las personas con discapacidad.

Una conclusión inmediata del análisis de los datos de la EDDES-1999 es la establecida por Pereda et al. (2003): el grupo estudiado (personas con discapacidad) “está menos presente en empleos que requieren mayor cualificación (directivos, profesionales y obreros cualificados) y más en los que requieren niveles de preparación más bajos (hostelería, comercio y servicios personales, y obreros no cualificados)”.

Numerosos autores han realizado investigaciones sobre la participación laboral de personas discapacitadas a partir de dicha encuesta, así:

Malo, (2003) en su análisis concluye que la inactividad o falta de participación en el mercado de trabajo de este colectivo es su problema principal, presentando una población envejecida y con menores niveles de estudios.

Tras el estudio de la situación socio-laboral de las personas con discapacidad utilizando esta encuesta, Villa (2003), identifica diversos factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad: nivel de paro general, prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional, la falta de inversión en capital humano, etc. Se presenta alto grado de inactividad y una correlación positiva entre el nivel de estudios y el empleo de este colectivo.

Giménez y Ramos, (2003), en su estudio sobre la discapacidad en España y la discriminación de la mujer, a partir de esta encuesta, determina el desigual



acceso al mercado de trabajo de este colectivo, con un mayor uso de pensiones no contributivas y siendo las mujeres las que sufren doble discriminación, con tasas de actividad por debajo de la de los hombre discapacitados.

Pereda et. Al (2003), donde analiza la problemática de las personas con discapacidad y su inserción laboral, concluyendo la necesidad de políticas de inserción hacia este colectivo dada las altas tasas de inactividad, paro de larga duración y desempleo, siendo las familias el principal apoyo para la inserción.

Rubio, (2003), estudia los CEE como medida de inserción laboral de personas discapacitadas a partir de esta encuesta y determina que los mismos ofrecen una inserción laboral muy protegida y en condiciones precarias.

Casado, (2004), analiza el impacto en el empleo de personas con discapacidad tras determinadas medidas políticas, usando esta encuesta junto con la Encuesta de Población Activa (EPA) y concluye que no existen medidas que posibilite el paso de la inactividad a la actividad en este colectivo, a mayores niveles educativos no se observan diferencias en la tasa de actividad entre hombres y mujeres discapacitados y que existe un desconocimiento social sobre el discapacitado que actúa de barrera para su inserción laboral, así como los CEE integran a la persona discapacitada en el mundo laboral pero de una forma marginal.

Malo y Pagán (2005), empleando los datos precedentes de la EDDES-1999, estiman diferentes especificaciones de un modelo de participación laboral en el cual se incluyen, entre otras, variables relacionadas con las características socio-económicas de los individuos, así como diferentes variantes de las variables discapacidad y deficiencias. El principal resultado de su aplicación a la comunidad andaluza mostró el efecto negativo de la discapacidad sobre la probabilidad de ser activo; también es de especial relevancia el significativo efecto negativo que tiene la variable de interacción entre la discapacidad y la percepción de prestaciones en el hogar sobre la probabilidad estimada de ser activo.

Dávila y Malo, (2006), compara datos de la EPA con la EDDES-99, concluyendo que las mujeres discapacitadas tienen menor probabilidad de participar en el mercado laboral y son los no sustentadores principales con discapacidad los que tienen menor probabilidad de participación laboral, siendo necesarias las políticas específicas para las mujeres con discapacidad.

Dávila, (2006), con el uso de las dos encuestas anteriores, determinando que invertir en capital humano incrementa la probabilidad de participar en el mercado de trabajo y que numerosas variables influyen en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo (tipo de discapacidad, género, edad, estado civil, lugar de residencia...).

Malo y Muñoz-Bullón, (2006), tras su análisis de esta encuesta concluyen que los servicios de intermediación y las políticas de promoción del empleo no aumentan la calidad del empleo debiéndose rediseñar las políticas activas de inserción laboral.

Así, Rodríguez et al. (2009), analizando el impacto de varios tipos de políticas de inserción laboral de personas discapacitadas con los datos de diversas encuestas determina el bajo cumplimiento de la cuota del 2% de reserva en puestos de trabajo para el colectivo discapacitado, siendo necesario mayores incentivos en la contratación y se observa mayor importancia del mercado de trabajo protegido.

#### 2.2.2. ENCUESTA DE DISCAPACIDAD, AUTONOMÍA PERSONAL Y SITUACIONES DE DEPENDENCIA DEL AÑO 2008 (EDAD-2008).

En el año 2008 se realizó una nueva encuesta, la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (en adelante EDAD-2008). “Esta operación estadística partió de la experiencia de la anterior encuesta del año 1999, fue adaptada a las condiciones sociales y demográficas actuales e impregnada de la filosofía de la nueva Clasificación Internacional del

Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)". Los grupos de discapacidades (limitaciones importantes) que se consideraron en ambas encuestas fueron prácticamente coincidentes, aunque en la EDAD-2008 se utilizó, dentro de lo posible, la terminología CIF para denominarlos<sup>26</sup>.

Herranz et al. (2011) identifican las principales diferencias entre EDDES-1999 y EDAD-2008, que pueden sintetizarse como:

a) *Detección de personas con discapacidad.* Mientras que EDDES-1999 utilizaba el método de la pregunta directa para detectar la discapacidad, en la encuesta EDAD-2008 la discapacidad se identificó con limitaciones importantes para realizar las actividades de la vida diaria, cuya duración sea (o se prevea) de más de un año y tengan su origen en una deficiencia, tal como propone la CIF para medir los aspectos negativos del componente "actividades y participación". "Posteriormente, mediante el grado de severidad que haya indicado la persona entrevistada para cada una de las limitaciones que haya señalado, se ha podido verificar si dichas limitaciones, a efectos de la EDAD-2008, cumplían el criterio de discapacidad".

b) *Estructura.* En lo que respecta a las discapacidades que integran cada uno de los grupos, algunas de las discapacidades incluidas en la EDDES-1999 se han desdoblado en la EDAD-2008 según criterios CIF, incorporándose alguna discapacidad nueva por ser considerada de especial interés. Así, el número de discapacidades ha pasado de 36 en la EDDES-1999 a 44 en la EDAD-2008, aunque se "han mantenido similares las discapacidades relativas a la visión y audición como en la EDDES-1999, asumiendo que se transgrede a la CIF, ya que

---

<sup>26</sup> Aunque la formulación de las discapacidades de la EDDES-1999 (basada en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, CIDDM) ya tuvo en cuenta el borrador de la CIF, ha habido diferencias importantes respecto a la formulación en la EDAD-2008.

en estos casos lo que realmente se pregunta es la deficiencia y no la discapacidad”.

Esta encuesta ha sido utilizada en numerosos estudios de inserción laboral. Así, Cantero y Moreno (2010), para el análisis de los distintos contratos informales desarrollados para personas con discapacidad, concluye que el autoempleo se ofrece como una ventaja para el empleo de las personas discapacitadas, más en hombre que mujeres y el trabajo no ordinario desciende con el incremento de la edad pero no el autoempleo.

Jiménez y Huete, (2010), tras un análisis descriptivo de la encuesta EDAD-2008, señala la precaria situación laboral que ofrecen las personas discapacitadas y siendo el colectivo de mujer discapacitada la más afectada.

Cueto et al. (2012) comparan los resultados obtenidos con la EDDES-1999 y la EDAD-2008. A la hora de estudiar el efecto de la discapacidad sobre la probabilidad de participación laboral, estos autores, mediante un modelo de probabilidad de participación en el mercado de trabajo (modelo de regresión logística o *Logit*), indican que la probabilidad de ser activo depende de variables que determinen las ofertas salariales que potencialmente puede recibir una persona y de variables que expliquen la cuantía de su salario de reserva. De ahí que incluyan tanto variables personales, como relacionadas con el hogar y con el entorno:

1. Variables personales y del entorno: sexo, edad, nivel de estudios, vivir en pareja, nacido en España, tamaño del municipio y la región en que reside.
2. Variables relacionadas con el hogar: tamaño del hogar, número de personas menores de 16 y el número de personas mayores de 64 años.

3. Variables relacionadas con los ingresos no derivados del trabajo que recibe la persona: pensiones contributivas o no contributivas, rentas de la propiedad o algún tipo de ingreso regular.

En relación con la discapacidad, estos autores incluyen tres tipos de variables:

- a) Variable dicotómica referida a tener alguna discapacidad o no tenerla.
- b) Variable que recoge el número de discapacidades.
- c) Posesión del certificado de minusvalía (reconocimiento administrativo).

Los resultados de este estudio muestran que, entre ambas encuestas (de 1999 a 2008), “la tasa de actividad de la población discapacitada se ha incrementado en apenas 2 puntos, frente al aumento entre la población sin discapacidad, que ha sido de 7 puntos. La tasa de ocupación de las personas con discapacidad aumentó 3 puntos, mientras que el incremento en la población sin discapacidad llegó a ser de casi 10 puntos porcentuales. Concluyen asimismo que las tasas de actividad y de empleo de las personas con discapacidad son la mitad de las no discapacitadas; mientras que la tasa de paro es el doble”. Además, estar en posesión del certificado de minusvalía (asociado a una mayor severidad de la discapacidad) y percibir ingresos no salariales reduce la probabilidad de ser activo, con un mayor efecto en el caso de los hombres. Por el contrario, el nivel educativo influye positivamente en la probabilidad de ser activo, en mayor medida en el caso de las mujeres.

### 2.2.3. PANEL DE HOGARES DE LA UNIÓN EUROPEA (PHOGUE)

El Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) contiene información que permite estudiar la relación entre la discapacidad y el mercado de trabajo. Se trata de un estudio longitudinal, que permite estudiar las tendencias en los fenómenos analizados.

*“PHOGUE es una encuesta promovida por Eurostat, y realizada anualmente a escala europea entre 1994 y 2001. A partir de 2004, es sustituida por la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). El tamaño de la muestra utilizada en el PHOGUE para todos los países de la Unión Europea es de 76.500 hogares, lo que supone un total de aproximadamente 155.000 personas entrevistadas. A España, le fue asignada una muestra de 8.000 hogares, es decir, unas 25.000 personas”.*

En el PHOGUE, la calificación de persona con discapacidad se realiza a partir de las una serie de pregunta sobre si tiene enfermedad crónica o incapacidad o deficiencia, y si está le impide su actividad diaria. Eran considerados personas con discapacidad aquellos que contestaban afirmativamente.

Al igual que encuestas anteriores, el PHOGUE ha sido objeto de análisis por numerosos investigadores para el estudio de la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad.

Malo (2003) indica que la principal ventaja de PHOGUE es “que no debe esperarse la aparición del sesgo de autojustificación”. Un problema de la definición del PHOGUE, según el autor, es que no coincide con la definición internacional de la OMS. Ahora bien, sigue criterios semejantes a los de esa definición internacional, ya que la pregunta del panel insiste en si hay imposibilidad para desarrollar la actividad diaria, al igual que hace la OMS. Usando la definición de discapacidad de esta encuesta, analiza la participación

laboral de este colectivo, concluyendo que la inactividad o falta de participación en el mercado laboral es el principal problema que presentan, siendo necesario políticas de empleo que tengan en cuenta la distribución por edades de este colectivo a la hora de diseñar medidas de inserción.

Pagán y Marchante (2004a) argumentan como posible problema que las autoevaluaciones pueden dar lugar a una infraestimación de la discapacidad, si ésta es vista como un estigma. Este autor estudia las diferencias salariales entre personas con discapacidad y sin discapacidad a partir de esta encuesta y concluye que los salarios de personas discapacitadas son menores, que el 57,02% de la diferencia salarial es atribuible a las diferencias en las características observadas y el resto a diferencias en los rendimientos, siendo los menores niveles educativos, ocupaciones de menor categoría e inferior salud lo que hace que aumente ese diferencial salarial.

Pagán y Marchante (2004b) con dicha encuesta concluyen sobre las personas discapacitadas y su inclusión laboral que uno de sus obstáculos se encuentra en la primera fase del proceso de inserción, participar en el mercado de trabajo. Eso explica los bajos niveles de actividad y los elevados niveles de desempleo en este colectivo, que debe ser tenido en cuenta en las futuras políticas de integración laboral y social. Las personas discapacitadas empleadas poseen una mayor edad, están menos educadas, y ocupan puestos de trabajo con características inferiores y la tasa de actividad de este colectivo es más baja que la de no discapacitados. Las prestaciones sociales son una importante fuente de ingresos para ellos y se presentan diferencias salariales.

Gannon, (2005) con su análisis del PHOGUE, hace un análisis dinámico sobre la participación laboral de personas discapacitadas, y obtiene como resultado que los discapacitados que no experimentan limitaciones tienen características distintas a los demás y tienen una probabilidad más alta que los demás de participación laboral.

En Malo y Pagan, (2007a), se obtiene tras el análisis de la encuesta que las diferencias por discapacidad responden a diferencias de productividad asociadas a la discapacidad, siendo las mujeres las que sufren doble discriminación por género y por discapacidad. En Malo y Pagan (2007b) se confirman diferencias salariales para este colectivo relacionadas con diferencias de productividad y no tanto a la discriminación.

Con Pascual y Cantareno, (2007), los datos de PHOGUE analizados reflejan que “individuos con bajo nivel educativo, rentas bajas, desempleo o problemas psicológicos o mentales tienen mayor riesgo de no poder desarrollar su actividad diaria ni laboral con normalidad” siendo necesarias políticas económicas, sociales y fiscales para este colectivo.

Pagán, (2007), en su análisis dinámico, no encuentra diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la trayectoria de la discapacidad. La discontinuidad observada en las trayectorias laborales está asociada a la propia discapacidad y la probabilidad de permanecer en la discapacidad es mayor para personas de mayor edad y bajo nivel educativo.

Los datos de esta encuesta, para Gannon y Nollan (2007), permiten concluir que las políticas de empleo deben centrarse en que la discapacidad persistente y el comienzo de la discapacidad, se relaciona con una reducción muy importante de la probabilidad de inserción laboral.

Davila y Malo, (2012) utilizan PHOGUE para estudiar el efecto de la discapacidad en la dinámica de la pobreza, concluyendo que si tiene un efecto positivo en la probabilidad de permanecer en la pobreza a largo plazo.

Malo y Pagan, (2012) en su análisis de la discriminación salarial contra las personas discapacitadas, a través de los datos de esta encuesta, observan discriminación salarial y baja productividad en trabajadores con limitaciones en su vida diaria.



A continuación se analiza la Encuesta de Población Activa, la Muestra Continua de Vidas Laborales y encuesta del Servicio Público de Empleo Estatal.

#### 2.2.4. ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

La Encuesta de Población Activa (EPA) "incluye una serie de preguntas sobre temas específicos relacionados con el mercado de trabajo, ..., lo que permite, en general, la comparación entre países de la Unión Europea".

En el "segundo trimestre de 2002, se realizó el Módulo sobre Personas con Discapacidad y su Relación con el Empleo. Para este módulo, se entiende por discapacidad "toda limitación del desarrollo de las tareas diarias, independientemente de que esta limitación afecte a la naturaleza, la duración o la calidad de la actividad desarrollada".

No ha sido una de las encuestas más utilizada en el análisis que nos ocupa sobre la inclusión laboral de personas discapacitadas. Ofrece diferencias con EDDDES-1999 y con la EDAD-2008 ya que el módulo de la EPA incluye problemas de salud, el tiempo mínimo de padecer la discapacidad es de 6 meses, luego las cifras de personas con discapacidad son diferentes en cada una de ellas.

Encontramos varios estudios a partir de dicha encuesta, destacando algunos de ellos. Malo (2003) junto con otras encuestas entiende que la falta de participación, los menores niveles educativos y la edad son factores explicativos de la baja inserción laboral de las personas discapacitadas. Cazallas, (2005), realiza un enfoque teórico sobre la desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad destacando las bajas tasas de actividad y empleo de este colectivo y diferencias salariales por baja productividad, según el autor, esto hace necesario adaptaciones en el puesto de trabajo para evitar la baja productividad. Dávila (2006) donde estudia las variables que influyen en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo, tales como tipo de discapacidad, género, edad, lugar de residencia, entre otras. Rodríguez, (2009)

junto con otras encuestas concluye con la necesidad de mayores incentivos para la contratación de personas con discapacidad y la mayor importancia del mercado de trabajo.

#### 2.2.5. MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES (MCVL)

La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, consiste en un conjunto de datos individuales, desagregados y anónimos. Es importante señalar que la MCVL excluye a los individuos que reciben únicamente asistencia sanitaria o son perceptores de prestaciones no contributivas, así como a aquellos que tienen sistemas de previsión distintos a la Seguridad Social (funcionarios de Clases Pasivas u otras mutualidades). Pero, a pesar de esto, el sistema de la Seguridad Social en España cubre a un 95% de los ocupados (Durán, 2007).

La representatividad de la Muestra Continua de Vidas Laborales viene dada por el método de muestreo empleado en la selección de los individuos: muestreo aleatorio simple sin estratificación. La muestra funciona como una base de datos de tipo panel, aunque no se trata de un panel convencional debido a los mecanismos de entrada y salida de individuos en la MCVL (Lapuerta, 2010).

Esta base de datos ha sido utilizada en numerosas investigaciones sobre personas discapacitadas tales como Cueto (2008), donde analiza las características de los trabajadores en los CEE y su transición al mercado ordinario, observando diferencias salariales entre personas discapacitadas y no discapacitadas. Cueto et al. (2009) estudia la compatibilidad del empleo con las prestaciones por incapacidad permanente, destacando que no es esta una situación mayoritaria y que no solo la cuantía de la prestación afecta a la probabilidad de trabajar sino también la edad y las trayectorias laborales.

Malo et al. (2009), a partir de la MCVL investiga sobre la participación laboral de personas discapacitadas y destaca la baja participación laboral y las

numerosas variables que influyen en la probabilidad de inserción en el mercado de trabajo (tipo de discapacidad, inversión en capital humano y género entre otras).

Benavides et al. (2010) estudia con la MCVL, la incidencia de la incapacidad permanente, común y laboral, siendo la de origen común superior a la de origen laboral y su incidencia presenta diferencias de carácter demográficas, sociales y territoriales.

Solé y Rodríguez, (2010) en su estudio, observan como las condiciones laborales tienen un fuerte impacto en la salud, tanto como la educación. La MCVL también sirve a Malo et al. (2011) para analizar la compatibilidad de las pensiones contributivas por incapacidad permanente con el trabajo remunerado, no desincentivando las pensiones la participación en el mercado laboral, sino que es la gravedad de la discapacidad, la edad y la experiencia anterior las variables más influyen.

Calderón y Calderón, (2012) determinan con los datos de la MCVL que los factores determinantes en el tránsito de personas discapacitadas de los CEE al mercado de trabajo ordinario vienen dados por una menor discapacidad, una mayor cualificación una mayor temporalidad y el tamaño de las empresas.

Rodríguez et al., (2012) estudia las diferencias salariales de personas discapacitadas en CEE y en empresas ordinarias, estableciendo que en ambos casos son salarios bajos, pero más en CEE, planteando a posibilidad de una baja productividad y no la discriminación la causa de ello.

Rodríguez y Cueto, (2013), con el estudio de la estabilidad del empleo de las personas discapacitadas en CEE con respecto al empleo en empresas ordinarias, determina que los CEE ofrecen mayor estabilidad aunque con peores condiciones laborales.

De acuerdo con Rodríguez (2013) “esta fuente de información nos permite fijar los hechos básicos de la carrera laboral de las personas con discapacidad y, lo que es una novedad, identificar las relaciones laborales de estos trabajadores con los CEE, para analizar las particularidades de este empleo”.

#### 2.2.6. ENCUESTA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que asume desde 2003 las funciones del antiguo Instituto Nacional de Empleo (INEM).

La base de datos del SEPE (SEPE, 2014) integra los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) con los existentes en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Este informe define el empleo como (SEPE, 2014):

*“[...] el conjunto de tareas que constituyen un puesto de trabajo y que se supone serán cumplidas por una misma persona”.*

De igual manera, utiliza la definición de **ocupación** acordada en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Según esta, una ocupación está constituida por “un conjunto de empleos que presentan una gran similitud”. La CNO-2011 es la vigente en la actualidad y fue aprobada por Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre.

El ámbito poblacional de la encuesta del Servicio Público de Empleo es el colectivo de personas en edad laboral (comprendidas entre los 16 y 64 años), con residencia en viviendas familiares principales, que cuentan con certificado de discapacidad, y cuyo grado de valoración de esa discapacidad es igual o superior al 33%, según el procedimiento establecido por el RD 1971/1999 de 23 de diciembre (modificado por el RD 1856/2009 de 4 de diciembre).

Desde el mes de mayo del año 2005, la estadística del SEPE se confecciona de acuerdo con la metodología establecida en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Se trata de un modelo mixto de gestión, en el que convive la gestión transferida a las Comunidades Autónomas (políticas activas de empleo) y la gestión estatal (prestaciones por desempleo), y que, a su vez, posibilita la coordinación a nivel nacional de los planes de actuación encaminados a fomentar el empleo.

Con anterioridad a las transferencias de competencias a las Comunidades Autónomas, el SISPE permitía, por sí sólo, dar respuesta a las necesidades de información y gestión que se le requerían a nivel nacional, integrando los distintos dominios de gestión: intermediación laboral, contratos de trabajo, prestaciones por desempleo y formación ocupacional. A partir de las transferencias, se dejaba abierta la posibilidad a que las Comunidades Autónomas desarrollaran sus propios Sistemas de Información, de forma aislada, para realizar la gestión que les era transferida; es decir, sin compartir información con el resto de Autonomías y con dificultad para suministrar datos a la Administración Central.

Algunas Autonomías optaron por la vía de desarrollar sus propios sistemas de información (Cataluña, Andalucía, Valencia, Galicia, Castilla y León y Canarias), mientras otras optaron por seguir utilizando el sistema perteneciente al INEM. Esta situación evidenció la necesidad de que, desde el momento en el que operan varios sistemas de información, éstos tenían que integrar y compartir un núcleo básico de información relativa a la gestión de las políticas activas de empleo en tiempo real, es decir que dicha información pudiera ser conocida por los distintos sistemas en el momento en que se producía.

De acuerdo con el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (SEPE, 2014), en la encuesta del SEPE se emplean diferentes técnicas de investigación para el análisis del mercado laboral, que fundamentalmente consisten en la aplicación del método científico a la realidad, utilizando un

estudio comparativo, un análisis cuantitativo y cualitativo, análisis estadístico y técnicas cualitativas de investigación.

Los datos ofrecidos por el SEPE ha sido utilizado en la descripción de la situación laboral de las personas discapacitadas en numerosas investigaciones, destacando, Rodríguez (2012) que muestra una tendencia hacia el crecimiento del empleo protegido siendo un refugio para este colectivo a pesar de la temporalidad ofrecida y el estudio de Díaz (2015).

Las principales conclusiones de esta encuesta, tal y como recoge el mencionado Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (SEPE, 2014 y 2016), indican que el perfil de la persona con discapacidad parada es mujer, discapacitada física, con estudios secundarios, procedente del sector servicios, que solicita trabajar como personal de limpieza y que lleva demandando empleo más de 12 meses.

Atendiendo al sexo de las personas que demandan empleo entre los discapacitados parados, el 48.94% son hombres y el 51.06% son mujeres. Desde el año 2007, donde la diferencia entre ambos sexos llegó a ser de 8.79 puntos porcentuales, ésta cantidad se ha ido reduciendo hasta llegar a los 2.11 puntos porcentuales de diferencia en el año 2013. Según la edad del demandante, la proporción de parados que se encuadran en los grupos de 25 a 45 años y en mayores de 45 años, es prácticamente la misma (alrededor del 46.50%).

Si tomamos como referencia la evolución de los parados desde el 2005, comprobamos que:

- Los más jóvenes representaban al inicio del periodo casi el 11%, en el 2013 el 6.97%.
- En el 2005 los parados comprendidos entre los 25 y 44 años representaban casi el 55%, en el 2013 el 46.62%.

- Los mayores de 45 años ha sido el grupo de edad con un peor comportamiento, pasando de un 34% a superar el 46%.

La distribución de las personas con discapacidad paradas por tipo de discapacidad es la siguiente: física (45.97%), psíquica (22.83%), sensorial (13.39%), discapacitados del lenguaje (0.81%), sin discapacidad reconocida (17.00%).

Analizando la distribución de las personas con discapacidad atendiendo a la variable de nivel formativo, el SEPE (2014) indica que el 47.25% han cursado estudios secundarios, entendiendo por ellos las titulaciones en Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación profesional de grado medio; mientras que el 9.97% poseen estudios postsecundarios (aquellos que han obtenido un título universitario o un grado superior de Formación Profesional). Es precisamente entre los titulados universitarios donde se produce la mayor diferencia porcentual entre este colectivo y el total de parados estatal; entre los primeros representan el 4.76%, y entre los segundos el 9.48% (casi cinco puntos de diferencia).

Si se analiza la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal desde el punto de vista ocupacional, cabe destacar que, del total de las ocupaciones que se registraron en contrataciones de personas con discapacidad, el 91.09% de los contratos suscritos tuvieron carácter temporal y el 8.91% indefinido.

También se analiza en el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (SEPE, 2014) el paro de las personas con discapacidad en relación con la actividad económica. Si comparamos este colectivo con el total nacional respecto a este indicador, las características fundamentales que los distinguen son:

- El mayor peso de los discapacitados en el sector Servicios, con casi cuatro puntos y medio de diferencia.

- El menor peso que representa en la Construcción, con seis puntos por debajo.

- El mayor peso de los demandantes que aún no han encontrado empleo entre los pertenecientes al colectivo, donde representan el 11.93% frente al 7.82% del total de parados.

- En los cuatro sectores económicos productivos el número de personas con discapacidad paradas han aumentado con respecto al año anterior (2013); en los parados totales, disminuyen en todos los sectores menos en el agrícola.

De acuerdo con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2016), en España a 31 de diciembre de 2015 de los 18.576.280 contratos registrados, 243.067 fueron de personas con discapacidad, un 1,31% del total. En los últimos 10 años, este colectivo ha pasado a representar de un 0,81% de la contratación en 2006 al 1,31% en 2016, debido en parte al esfuerzo político (a nivel europeo, nacional y regional) dirigido a la inserción laboral de este colectivo. Sin embargo se observa precariedad en la contratación ya que durante 2015, “la contratación temporal se ha incrementado un 20,38%, muy por encima del 10,88% de los no discapacitados” donde los contratos a tiempo parcial son mayores en mujeres tanto a en la contratación temporal como indefinida. La Tabla 7 presenta un amplio resumen de los principales trabajos y resultados recopilados en este Capítulo, junto con otros que por su relevancia es necesario mencionar en esta tesis doctoral.



Tabla 7. Resumen de los principales antecedentes de este trabajo: variables implicadas y resultados más notorios.

Referencia	Tema de Estudio	Base de datos	Metodología	VARIABLES	Resultados
<b>Lando, M. et al. (1979)</b>	Causas del crecimiento en el número de solicitudes para recibir el seguro de discapacidad entre 1970-1978.	Registros oficiales americanos.	Modelos de regresión.	VARIABLES demográficas: tamaño de la población asegurada y proporción de población asegurada >45 años.  VARIABLES económicas: tasa de desempleo y tasa de reemplazo.	Un cambio en política social hacia una prestación o seguro para discapacidad, aumenta el nº de solicitantes de dicho seguro siendo significativas la tasa de desempleo y la tasa de sustitución de un seguro por incapacidad.
<b>Parsons, D. (1980)</b>	Influencia de las prestaciones o pensiones por discapacidad en varones de 48 a 62 años en la inserción laboral.	National Longitudinal Surveys (NLS). United States.	Modelo Probit. Proyecciones de series temporales.	Edad, prestaciones, tasa de salario por hora, índice de salud, entre otras.	Un incremento en las prestaciones por discapacidad reduce la participación laboral.  Este efecto es mayor en trabajadores de bajos ingresos.
<b>Parsons, D. (1982)</b>	Determinantes económicos que afectan a la decisión de no buscar trabajo por parte	National Longitudinal Surveys (NLS).	Modelo Probit.	Salario, probabilidad de desempleo, niveles de prestaciones de invalidez,	El aumento del mal estado de salud reduce la probabilidad de participación en el mercado laboral.

	de personas discapacitadas.	United States		índice de salud, entre otras.	El entrevistado se autodiagnostica sobre su nivel de discapacidad y eso puede producir sesgo de autojustificación.
<b>Johnson, W. y Lambrinos, J. (1985)</b>	Discriminación salarial hacia las personas con discapacidad para Estados Unidos.	Social Security Survey of the Disabled and Non-disabled Adults. United States.	Estimaciones de ecuaciones salariales.	Edad, salud, demanda de mano de obra, experiencia, entre otras.	Los salarios de las personas discapacitadas son menores. Tienen peor salud y menores salarios.
<b>Stern, S. (1989)</b>	Efecto de la discapacidad en la tasa de actividad.	Survey of Disability and Work (1978). United States.	Modelo Probit.	Sexo, edad, educación, raza, estado civil, limitaciones, salud, entre otras.	La alta variación de la tasa de actividad en personas discapacitadas viene explicada en gran medida por la medida de la discapacidad.
<b>Baldwin, M. y Johnson, W.G. (1994)</b>	Efecto de la discriminación del empleador en el empleo y los salarios de hombres con discapacidad.	Social Security Survey of the Disabled (1972 y 1984). United States.	Estimaciones de ecuaciones salariales.	Salario, educación, experiencia, salud, entre otras.	Las limitaciones presentadas por personas con discapacidad producen tasas de salarios y empleo menores que en personas sin discapacidad. Explicada por la productividad y no por discriminación
<b>Yelin, E.</b>	Tendencias de la	National Health	Estimación de	Sexo, edad y estado de	La tendencia de participación laboral de

<b>yKatz, P. (1994)</b>	participación en el mercado laboral de personas con y sin discapacidad.	Interview Survey (1970-1992). United States.	ratios.	discapacidad, entre otras.	hombres discapacitados es en periodos largos es más baja que para no discapacitados. Las mujeres discapacitadas mantienen mejores niveles de participación en el mismo periodo.
<b>Baldwin, M. y Johnson, W.G. (1995)</b>	Efecto de la discriminación salarial en el empleo de las mujeres con discapacidad.	Survey of Income and Program Participation (SIPP) 1984. United States.	Modelo Probit para el empleo. Estimación de ecuaciones salariales.	Edad, educación, empleo, limitaciones funcionales, salarios, entre otras.	Solo una pequeña parte de las diferencias en las tasas de empleo de mujeres discapacitadas y no discapacitadas se deben a discriminación salarial. La discriminación por motivos de género no es mayor en mujeres discapacitadas.
<b>Bound, J. et al. (1995)</b>	Efectos que provocan, los problemas de salud, las limitaciones funcionales, las características socioeconómicas y las características del trabajo en el estado de discapacidad y estado laboral de hombres	Health and Retirement Survey (Encuesta de Salud y Jubilación HRS). United States.	Modelo Logit.	Educación, medidas demográficas, estado general de salud y de discapacidad, condiciones de salud, entre otras.	A las personas discapacitadas no les interesa invertir tanto en educación al tener menores niveles de inserción laboral y menores salarios. También observan que los diferentes estados de salud y de educación, entre hombres blancos y negros, explican las diferencias en el estado laboral.

negros y blancos					
<b>Casado, D. (1998)</b>	Revisión crítica de las políticas de integración laboral de las personas con discapacidad.	Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías, Madrid, 1986. Consejo Económico Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	Análisis descriptivo.	Situación laboral, tipos de contratos, nº de Centros Especiales de Empleo y plantilla, entre otras.	Son las familias con hijos discapacitados los orientadores en la inserción laboral de este colectivo, observando que las personas discapacitadas se orientan hacia actividades consideradas marginales y con menores niveles de salario.
<b>Colectivo IOÉ y CIMOP (1998)</b>	Evaluación de la influencia que tienen los diversos agentes y contextos implicados en los procesos de inserción social y laboral (familia, mercado de trabajo, medidas legales	Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y Minusvalías- 1986. Encuesta Continua de Presupuestos Familiares 1985.	Análisis descriptivo.	Edad, sexo, tipos de discapacidad, ingresos familiares, regiones, estado civil, actividad, entre otras.	Las personas discapacitadas ocupadas o que buscan empleo estarían dentro del sector secundario del mercado de trabajo, en actividades consideradas precarias, de bajo nivel salarial y con alta temporalidad, se trata de “una inserción en la exclusión”. Los CEE no actúan como instrumento de transición hacia el empleo ordinario.

	implementadas, etc.).	Padrón Municipal de Habitantes de 1986.			
<b>Visier, L. (1998)</b>	Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido en distintos países para personas discapacitadas.	Cuestionario.	Análisis descriptivo.	Nº personas en trabajos protegidos por países, sexo, edad, tipo de minusvalía, antigüedad y movilidad, salarios y prestaciones, entre otras.	Las relaciones laborales en entornos de trabajo protegidos no son iguales que en entornos de trabajo ordinarios. Una mayor normalidad de éstas favorecería la inserción en un “mercado de trabajo normal”.
<b>Fernández, S. e Iglesias, M.T. (1999)</b>	Nivel real de integración que muestran las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE) y Centros Ocupacionales (C.O.).	Entrevista personal con monitores y personas con discapacidad.	Análisis cualitativo. Análisis descriptivo.	Características de las Empresas, características del área de trabajo, actitud del trabajador y beneficios percibidos.	El nivel de integración al trabajo es mayor en C.O. pero permiten mayor autonomía económica los CEE, frente a los C.O. Los C. O. y CEE no favorecen la transición al mercado de trabajo ordinario para el colectivo de personas discapacitadas. Sería conveniente una conexión entre ambos centros de trabajo protegido para una mayor transición al trabajo

					competitivo.
<b>Ruiz-Cantero, M.T. (2000)</b>	Pautas económicas y sociales para mejorar las oportunidades para las personas con discapacidad.	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)	Análisis descriptivo.	Contratos de trabajadores con minusvalía, fomento d empleo para personas con discapacidad, países, sector, empleo protegido, trabajo a domicilio, formación, entre otras.	“El alto nivel de paro general, los prejuicios empresariales y la baja cualificación profesional inciden negativamente en la inserción laboral”. Existe un mayor desarrollo en políticas social hacia este colectivo. No son un grupo homogéneo, lo que hace necesario particularizar dentro del mismo, principalmente hacia las mujeres discapacitadas.
<b>Livermore, G.et al. (2000)</b>	Factores que afectan a la participación laboral de las personas discapacitadas.	National Academy of Social Insurance, 1996. United States.	Análisis descriptivo.	Costos, productividad, discriminación. Salarios, tiempo.	Pocos programas públicos de empleo se centran en la transición al empleo ordinario. Se debe cambiar la asociación de trabajador discapacitado con altos costes. Se debe analizar la eficacia de las políticas de empleo hacia discapacitados.
<b>Kidd, M.P.</b>	Discriminación salarial con	British Labour	Estimaciones de	Salarios, productividad,	Las diferencias salariales entre

**et al. (2000)** la decisión de participar en el mercado de trabajo en Reino Unido Force Survey 1996. ecuaciones salariales y modelo Probit. experiencia, región, estado civil entre otras. discapacitados y no discapacitados se explican en un 50% por diferencias en productividad.

El tipo de discapacidad sí afecta a la probabilidad de tener empleo.

Discapacidad por visión, audición, respiración y corazón tienen mayor probabilidad de trabajar.

El nivel educativo de este colectivo es menor.

<b>Baldwin, M. y Johnson, W.G. (2000)</b>	Efecto de la discriminación salarial en el empleo de las personas con discapacidad.	Survey of Income and Program Participation (SIPP) 1990. UnitedStates.	Método Probit.	Edad, educación, empleo, limitaciones funcionales, salarios.	Los mayores ratios de desempleo de las personas con discapacidad no obedecen a la discriminación salarial. Los salarios de las personas discapacitadas son menores, y se observa menores niveles de productividad que explican parte de las diferencias salariales.
<b>Verdugo, M.A. y</b>	Investigación descriptiva sobre la situación del	Cuestionario para la obtención de	Análisis descriptivo.	Distribución geográficas de los programas, recursos	El empleo con apoyo es una medida de inserción laboral para personas

<b>Jordán de Urries, B. (2001)</b>	empleo con apoyo en España.	Datos sobre Empleo con Apoyo (DEA)		económicos y costes, financiación de los servicios, usuarios y profesionales, situación laboral	discapacitadas. El trabajo con apoyo carece de estabilidad en la financiación de sus programas frente a los CEE y CO que si la tienes.
<b>Baldwin, M. y Schumacher E.J. (2002)</b>	Efecto de la condición de discapacidad en la tasa de cambio de trabajo y el crecimiento de los salarios después de un cambio de trabajo.	Survey of Income and Program Participation (SIPP) Encuesta de Ingresos y Participación en Programas 1990 y 1993. United States.	Modelo Logit.	Género, experiencia, estado civil, nacionalidad, sector, pensión, entre otras.	Los trabajadores con discapacidad tienen más probabilidades de cambiar de trabajo que los trabajadores no discapacitados, pero hay poca diferencia en los salarios después de un cambio de trabajo.
<b>Jones, M., et al. (2003)</b>	Impacto de la discapacidad en el mercado de trabajo por género.	Labour Force Survey (LFS) - 2002. United Kingdom.	Modelo Probit y estimaciones de ecuaciones salariales.	Edad, estado civil, salarios, ocupaciones, sectores industriales, niveles de cualificación, regiones, salud, entre otras.	Se observan diferencias en salarios siendo menores en mujeres discapacitadas que en hombres.
<b>Malo, M.Á.</b>	Participación laboral de	EDDES-1999,	Coeficiente de	Edad, género, nivel de	Las políticas de empleo deben tener en



<b>(2003)</b>	personas discapacitadas (usa la definición de discapacidad del PHOGUE)	EPA-1999, PHOGUE 1996 y1999.	correlación de Pearson.	estudios, tasas de actividad y paro, entre otras.	cuenta la distribución por edades de este colectivo (jóvenes y mayores) para diseñar medidas.  La inactividad o falta de participación de este colectivo en el mercado de trabajo es el problema principal del mismo (población más envejecida y con menores niveles de estudios).
<b>Gannon, B. y Nolan, B. (2003)</b>	Factores asociados a la participación y no participación en el mercado de trabajo de personas con discapacidad.	“Living in Ireland Survey 2000 and Quarterly National Household Survey 2002”	Modelo Probit.	Edad, género, estado civil, tipo de discapacidad, nivel educativo, entre otras.	El grado de discapacidad influye en la probabilidad de participación en el mercado laboral discapacidad superior a un 60% hombres y 40% mujeres hay poca probabilidad).  También son factores que afectan, la edad y la educación.
<b>Jenkins, S. y Rigg, J. (2003)</b>	Desventajas económicas experimentadas por las personas trabajadoras discapacitadas.	The British Household Panel Survey.	Modelo de regresión logística.	Edad, género, cualificación, miembros de la unidad familiar.	Las ratios de empleo caen con la discapacidad al comienzo de ésta y continúan cayendo a lo largo del periodo de discapacidad mientras que los ingresos

					caen bruscamente al comienzo y se recuperan después aunque no a los mismos niveles que sin discapacidad.
<b>Fullana, J. et al. (2003)</b>	Valoración del método de estudio de casos cualitativo como herramienta de análisis de los procesos de integración laboral de personas discapacitadas en entornos ordinarios.	Estudio de casos.	Análisis cualitativo.	Sexo, población, tipo de discapacidad, itinerario anterior a la incorporación, desarrollo de la inserción laboral y situación laboral actual.	El estudio de casos permite un estudio más dinámico del proceso de inserción laboral de las personas discapacitadas.
<b>Villa, N. (2003)</b>	Situación socio-laboral de las personas con discapacidad en España. Visión general sobre factores que inciden en la incorporación de las personas con discapacidad en el trabajo.	Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud 1999. (EDDES-1999).	Análisis descriptivo.	Edad, sexo, tipo de actividad, nivel de estudios, entre otras.	Numerosas variables influyen en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo (tipo de discapacidad, género, inversión en capital humano). La participación laboral no es homogénea dentro de este colectivo y presentan alto grado de inactividad. Correlación positiva entre nivel de estudios y situación en el empleo de

					discapacitados. Numerosas acciones de estímulo o medidas de fomento para la integración laboral de personas discapacitadas.
<b>Giménez, D. y Ramos, M.M. (2003)</b>	Discriminación de la mujer discapacitada en España.	EDDES-1999	Análisis descriptivo.	Sexo, tipo de contrato, Comunidades Autónomas, cambio de actividad, entre otras.	Este colectivo hace un mayor uso de las pensiones no contributivas, como consecuencia del desigual acceso al mercado de trabajo. Las mujeres tienen doble discriminación, por sexo y por discapacidad, con tasas de actividad por debajo de la de los hombres discapacitados.
<b>Pereda, C. et al. (2003)</b>	Problemática de las personas con discapacidad y su inserción laboral.	EDDES-1999.	Análisis descriptivo.	Edad, género, nivel de ingresos familiares, sector de actividad, región, ocupación, contrato, nivel de estudios, entre otras.	Las familias constituyen el principal apoyo para la inserción laboral y social de la persona discapacitada, luego sería necesario políticas dirigidas a dicha inserción. Este colectivo presenta altas tasas de inactividad, paro de larga duración y

					desempleo, de ahí la necesidad de políticas de inserción específicas para los mismos.
<b>Rubio, F.J. (2003)</b>	Los Centros Especiales de Empleo como medida de inserción laboral de personas discapacitadas .	EDDES-1999.	Análisis descriptivo	Sexo, tipos de discapacidad, CEE y plantilla, tasa de paro y de actividad.	Los CEE ofrecen una inserción laboral al colectivo de personas discapacitadas muy protegida y en condiciones precarias.
<b>Lorenzo, R. (2004)</b>	Diferentes vías o técnicas de intervención hacia la integración laboral.	-	Análisis descriptivo.	Fórmulas de intervención para la consecución de un empleo.	Establece las líneas generales de acción para la inserción laboral de personas con discapacidad.  El acceso a un trabajo ordinario y de calidad debe ser la meta final para la inserción laboral del discapacitado como instrumento para una total inclusión social, siendo el trabajo protegido una alternativa.
<b>Malo, M.Á. (2004)</b>	Influencia de tener discapacidades sobre la probabilidad de ser activo en España, considerando	EDDES-1999.	Análisis descriptivo. Modelo Logit.	Variables de discapacidad: tipo, número, certificado y deficiencias.  Variables de salud: tener	Las personas discapacitadas tienen tasas de inactividad muy altas, bajos niveles de educación y presentan diferencias salariales.

diferentes variables de discapacidad.  
Participación laboral de personas discapacitadas.

enfermedad crónica y no tener buena salud.

Variables personales y de su entorno: sexo, edad, nivel de estudios, estar casado, tamaño del hogar, ingresos mensuales, percepción de pensiones, región y tamaño del municipio.

Entre otras.

La participación laboral no es homogénea dentro del mismo grupo.

La discapacidad disminuye la probabilidad de ser activo.

Alto nivel de discapacidad, enfermedades crónicas y la percepción de prestaciones en el hogar disminuye la probabilidad de ser activo, al igual que las enfermedades crónicas.

Se deben diseñar políticas de empleo para este colectivo.

<b>Alomar, E.(2004)</b>	Comportamiento de las variables en el empleo con apoyo en personas con discapacidad intelectual.	Estudio de casos.	Análisis cualitativo	Personales, sociales y laborales.	<p>Numerosos factores influyen en la inserción laboral de personas discapacitadas intelectualmente.</p> <p>Se obtienen puntuaciones altas respecto a la competencia, productividad y satisfacción y no tan altas en la autodeterminación.</p> <p>Se hace necesaria la figura del supervisor o</p>
-------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	----------------------	-----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					preparador laboral en el centro de trabajo para mantener ese puesto.
<b>Casado, D. (2004)</b>	Impacto en el empleo de las personas con discapacidad a partir de las políticas de LIM 1998 y las pactadas entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales entre 1997 y 2002.	Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías, 1986. EDDDES 1999. Encuesta de Población Activa.	Análisis descriptivo.	Situación laboral, tasa de actividad y paro, tipo de contratación, sexo, nivel de estudios, CEE y plantilla, entre otras.	<p>No existen medidas que posibilite el paso de la inactividad a la actividad en este colectivo.</p> <p>A mayores niveles educativos no se observan diferencias en la tasa de actividad entre hombres y mujeres discapacitados.</p> <p>Existe un desconocimiento social sobre el discapacitado que actúa de barrera para su inserción laboral.</p> <p>Los CEE integran a la persona discapacitada en el mundo laboral pero de una forma marginal.</p>
<b>Pagán, R. y Marchante, A. (2004a)</b>	Diferencias salariales entre personas con discapacidad y sin discapacidad.	PHOGUE (1995-2000).	Modelos de regresión. Modelo Probit.	Estado, civil, estudios, hijos en el hogar, contrato, región, grado de discapacidad, salarios, entre otras.	<p>Los salarios de las personas discapacitadas son menores que los de no discapacitados.</p> <p>El 57,02% de la diferencia salarial es atribuible a las diferencias en las</p>

					características observadas y el resto a diferencias en los rendimientos. Menores niveles educativos, ocupaciones de menor categoría e inferior nivel de salud aumentan el diferencial salarial.
<b>Pagán, R. y Marchante, A. (2004b)</b>	Pilares en los que se sustentan las políticas públicas dirigidas al colectivo formado por las personas discapacitadas. Problemática relativa a la definición del concepto de discapacidad y datos actuales sobre las características socioeconómicas y laborales de la población discapacitada en edad de trabajar y la que está	Panel de Hogares de la Unión Europea para el año 1998.	Análisis descriptivo.	Edad, sexo, nivel educativo, nivel de discapacidad, tipo de empleo, sector, tipo de contrato, entre otras.	Uno de los obstáculos para la integración laboral de las personas discapacitadas se encuentra en la primera fase del proceso de inserción, participar en el mercado de Trabajo. Eso explica los bajos niveles de actividad y los elevados niveles de desempleo en este colectivo, que debe ser tenido en cuenta en las futuras políticas de integración laboral y social de este colectivo. Las personas discapacitadas empleadas poseen una mayor edad, están menos educadas, y ocupan puestos de trabajo con características inferiores.

actualmente empleada en España.

La tasa de actividad de este colectivo es más baja que la de no discapacitados. Las prestaciones sociales son una importante fuente de ingresos para ellos, los hombres con discapacidad tienen diferencias salariales.

<b>Alomar, E. y Cabré, M. (2005)</b>	Inserción laboral de discapacitados intelectuales mediante Empleo con apoyo.	Entrevistas, cuestionarios y análisis documental.	Análisis cualitativo.	Personales Laborales y Sociales.	<p>La modalidad de empleo con apoyo es muy buena opción para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.</p> <p>Las personas implicadas modifican sus actitudes hacia los discapacitados</p> <p>El empleo debe ser claro y bien definido y se debe ajustar la tarea al perfil del trabajador discapacitado.</p> <p>Un trabajo útil y necesario aumenta la satisfacción del trabajador.</p> <p>Es imprescindible el apoyo al trabajador discapacitado.</p>
--------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-----------------------	----------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



					El apoyo de la asociación y de la familia, muy importante.
<b>Cazallas, C. (2005)</b>	Enfoque teórico sobre la desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad.	Encuesta de Población Activa del 2º trimestre de 2002.	Análisis descriptivo.	Personas con y sin discapacidad por ocupaciones, tasa de actividad, empleo y paro.	Se registran tasas de actividad y empleo inferiores a las de la población sin discapacidad. Pueden experimentar diferencias salariales por baja productividad. Se hace necesario adaptaciones en el puesto de trabajo para evitar esa baja productividad.
<b>Gannon, B. (2005)</b>	Participación laboral de personas con discapacidad desde el punto de vista dinámico (1995-2000).	PHOGUE (datos irlandeses).	Modelos Probit.	Edad, género, nivel de educación, nivel de educación, entre otras.	Los discapacitados que no experimentan limitaciones tienen características distintas a los demás y tienen una probabilidad más alta que los demás de participación laboral.
<b>Ibáñez, P. y Mudarra, M.J. (2005)</b>	Conocimiento de las relaciones sociales de personas con distintos tipos de discapacidad, en el contexto laboral, en el	Cuestionario.	Contrates no paramétricos.	Género, edad, tipo de centro, tipo de discapacidad.	El mayor número de trabajadores discapacitados se encuentran en el trabajo protegido. El tipo de discapacidad, la edad y el género no están significativamente relacionadas con el gusto por el trabajo, ya

	empleo protegido.				que son conscientes de sus dificultades para encontrar un empleo adecuado.
<b>López, C.M. y Seco, E. (2005)</b>	Discapacidad y el trabajo en España y su problemática social.	Direcciones Generales de las diversas comunidades, 2002.	Análisis descriptivo.	Centros Especiales de Empleo, plantilla.	Se observan grandes avances en la integración socio-laboral de este colectivo, pero se trata de una inclusión limitada. Los CEE no actúan de puente hacia el mercado ordinario (más en psíquicos leves) y los empresarios no favorecen el proceso integrador.
<b>Malo, M.Á. y Pagán, R. (2005)</b>	Participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo de Andalucía.	EDDES-1999.	Análisis descriptivo. Modelo Logit.	VARIABLES SOCIOECONÓMICAS, ingresos familiares (pensiones contributivas o no, desempleo, otras), y variables de discapacidad y deficiencias.	La probabilidad de ser activo tiene un efecto negativo con la discapacidad, dependiendo del grado que presente la misma, así como tener certificado que lo acredite y cobrar alguna prestación por ello. Las políticas pasivas de transferencias de rentas no deben desincentivar buscar y obtener un puesto de trabajo.
<b>Pallisera, M.</b>	Factores personales,	1ª cuestionario y	Análisis	El seguimiento de la	Se hace necesaria una formación para

<b>et al. (2005)</b>	laborales, y formativos configuran itinerarios de inserción laboral con el empleo con apoyo.	curriculum. 2ª Estudio de casos. Entrevista semiestructurada 3ª cuestionarios y entrevista en grupos.	cualitativo. Análisis descriptivo.	inserción, apoyo familiar, formación, colaboración familia e inserción, el entorno laboral (persona de referencia o supervisor), recursos personales del trabajador (habilidades socio-personales).	familias y para la persona con discapacidad para su inserción laboral, que potencie habilidades sociales y socio-personales y de organización, así como el seguimiento y acompañamiento en la inserción por parte del preparador laboral, en colaboración con la familia. Para todo ello la Administración debe financiar esta situación.
<b>Rius, M. (2005)</b>	Incidencia del proceso de inserción en la persona discapacitada a partir de sus percepciones.	Estudio de casos.	Análisis cualitativo.	Edad, nº de contratos por persona, sexo, continuidad y discontinuidad en los contratos, entre otras.	Propone orientaciones para la mejora de estos procesos.
<b>Dávila, D. y Malo, M.Á. (2006)</b>	Probabilidad de participación laboral de las mujeres con discapacidad.	Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999.	Modelo Logit. Análisis descriptivo.	Edad, sexo, estudios, estado civil, ingresos, residencia, grados de discapacidad, entre otras.	Las mujeres discapacitadas tienen menor probabilidad de participar en el mercado laboral y son los no sustentadores principales con discapacidad los que tienen menor probabilidad de participación laboral.

					Son necesarias las políticas específicas para las mujeres con discapacidad.
<b>Dávila, D. (2006)</b>	Participación laboral de personas discapacitadas.	Encuesta de Población Activa 2002 y compara con EDDDES-1999.	Ecuaciones de participación en el mercado de trabajo. Modelo Logit	Edad, estudios, estado civil, ingresos, residencia, grados de discapacidad, entre otras.	Invertir en capital humano incrementa la probabilidad de participar en el mercado de trabajo. Numerosas variables influyen en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo (tipo de discapacidad, género, edad, estado civil, lugar de residencia).
<b>Malo, M.A. y Muñoz-Bullón, F. (2006)</b>	“Efectos de las políticas de promoción del empleo de las personas con discapacidad y los servicios de intermediación sobre la calidad del emparejamiento con el puesto de trabajo”	Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Estado de Salud, EDDDES-1999.	Modelo Probit. Técnica de análisis Matching y Análisis descriptivo.	Edad, estudios, estado civil, tipo de discapacidad, subsidio, tipo de contrato, entre otras.	Los servicios de intermediación y las políticas de promoción del empleo no aumentan la calidad del empleo. Se debe rediseñar las políticas activas de inserción laboral.
<b>Malo, M.Á. y Pagán, R (2007a)</b>	Doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad en España en	PHOGUE.	Método de Oaxaca-Blinder.	Nivel educativo, ocupación, experiencia, estado civil, sector, contrato, entre otras.	Las diferencias por discapacidad responden a diferencias de productividad asociadas a la discapacidad.

cuanto a diferencias  
salariales.

Las mujeres con discapacidad sufren una  
doble discriminación salarial por género y  
discapacidad.

<b>Malo, M.Á. y Pagán, R. (2007b)</b>	Existencia de diferencias salariales para las personas con discapacidad.	PHOGUE (1995- 2001).	Estimaciones de ecuaciones salariales. Método de dos etapas de Heckman.	Sexo, salario por hora, características de productividad, entre otras.	Se confirman diferencias salariales para este colectivo relacionadas con diferencias de productividad y no tanto a la discriminación.
<b>Pascual, M. y Cantarero, D.(2007)</b>	“Características socio- económicas de las personas con discapacidad prestando especial atención a sus ingresos y a sus hábitos de vida”, no a la inserción.	“Panel de Hogares de la Unión Europea para España (1994- 2001)”	Análisis descriptivo. Modelo Probit.	Padecer alguna enfermedad o no, características personales, nivel de estudios, estado civil, renta del hogar, ocupación, y estilos de vida.	“Individuos con bajo nivel educativo, rentas bajas, desempleo o problemas psicológicos o mentales tienen mayor riesgo de no poder desarrollar su actividad diaria ni laboral con normalidad” Necesarias políticas económicas, sociales y fiscales para este colectivo.
<b>Humter, B.et al.</b>	Impacto de la Ley de empleo de Austria para la	Ministerio austriaco de A.	Modelo de regresión.	Edad, sexo y tiempo, entre otras.	Las personas con un empleo que adquieren la condición de discapacidad

<b>(2007)</b>	promoción de los trabajadores con discapacidad severa.	Sociales (BMSG) y registros de la seguridad social de Austria 1987-2002.	Análisis descriptivo.		bajo la ley de protección, mejoran sus perspectivas y los discapacitados que no tenían empleo las empeoran. La ley encarece el coste de despedir a este colectivo lo que no favorece su contratación.  Las personas con discapacidad tienen los salarios más bajos asociados a menor productividad.
<b>Jones, M. et al. (2007)</b>	Impacto de la discapacidad en los resultados del mercado de trabajo en Gran Bretaña.	Oficina británica de Censos y Encuestas de Población (OPC) Desde 1985.	Análisis descriptivo.	Género, edad, estado civil, nivel de estudios, entre otras.	El grado de severidad en la discapacidad aumenta la inactividad en el mercado de trabajo de discapacitados.  Mayor incidencia del tiempo parcial y trabajo autónomo entre este colectivo.  La discapacidad adquirida en momentos posteriores al nacimiento tiene mayor efecto negativo sobre la participación en el mercado de trabajo.
<b>Malo, M.Á.</b>	Término de discapacidad	EDDM-1986	Análisis	Definición de discapacidad.	El término debe permitir, el recuento de

<p>(2007)</p>	<p>para poder llevar a cabo estudios económicos sobre este colectivo.</p>	<p>EDDES-1999. PHOGUE Clasificación Internacional la Organización Mundial de la Salud (OMS)</p>	<p>descriptivo.</p>		<p>las personas con discapacidad, no identificar discapacidad e incapacidad para trabajar, poder valorar la gravedad de la discapacidad y sus cambios, así como desagregar por tipos de discapacidad.</p>
<p><b>Pagán, R.</b> (2007)</p>	<p>Participación desde el punto de vista dinámico, la trayectoria en la discapacidad.</p>	<p>PHOGUE (1995-2001).</p>	<p>Análisis descriptivo. Modelo Logit.</p>	<p>Edad, sexo, nivel de estudios, zona geográfica, años de estudio, estado civil, entre otras.</p>	<p>No encuentra diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la trayectoria de la discapacidad. La discontinuidad observada en las trayectorias laborales está asociada a la propia discapacidad. La probabilidad de permanecer en la discapacidad es mayor para personas de mayor edad y bajo nivel educativo.</p>
<p><b>Gannon, B.</b> <b>y Nollan, B.</b></p>	<p>Factores asociados a la transición en la</p>	<p>PHOGUE (1995-2001) -</p>	<p>Modelos Probit. Modelo Logit.</p>	<p>Edad, sexo, nivel educativo, características del hogar,</p>	<p>La política de empleo debe centrarse en que la discapacidad persistente y el</p>

(2007)	discapacidad, y la probabilidad de empleo de este colectivo	Irlanda.		entre otras.	comienzo de la discapacidad, se relaciona con una reducción muy importante de la probabilidad de inserción laboral.
<b>Brown, C.I. y Emery, J.C.H. (2008)</b>	Impacto de la discapacidad en los ingresos anuales y en la participación laboral en Canadá.	Encuesta de limitación de la actividad (2001 PALS).	Modelos de regresión. Modelo Probit.	Edad, sexo, tipo de discapacidad, estado civil, nivel de estudios, entre otras.	La discapacidad se asocia con unos 30 puntos porcentuales de reducción en la tasa de actividad. La discapacidad tiene un efecto negativo en los ingresos anuales.
<b>Cueto, B. et al. (2008)</b>	Características de los trabajadores en los CEE y su transición al mercado ordinario.	Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).	Análisis descriptivo. Técnicas de análisis Matching.	Edad, sexo, comunidad Autónoma, grupo de cotización, grado de discapacidad, entre otras.	Los CEE no favorecen la inserción laboral de personas discapacitadas en el mercado ordinario. Se observan diferencias salariales entre personas discapacitadas y no discapacitadas.
<b>Jones, M. (2008)</b>	Literatura sobre el mercado laboral de personas discapacitadas para identificar características específicas del colectivo que	Labour Force Survey. National Health Interview Survey. Current	Análisis descriptivo.	Salarios, discapacidad, políticas, discriminación, entre otras.	La literatura coincide en el efecto negativo de la discapacidad en el empleo y en los salarios. Estas diferencias obedecen más a diferencias en características y menos a la discriminación.



	complican el análisis de su mercado laboral	Population Survey. Survey of Income and Program Participation. United kingdom.			
<b>Shima, I. et al. (2008)</b>	Situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.	Registros administrativos de los Estados miembros de la UE.	Análisis descriptivo.	Edad, sexo, tipos de discapacidad, tasas de empleo, desempleo e inactivad, Empleo Protegido, entre otras.	Las medidas introducidas en el mercado de trabajo a favor de las personas con discapacidad han facilitado su inserción laboral. El empleo protegido, desde el año 2000, se incrementó en Austria, Alemania, Italia, Luxemburgo, Finlandia y Portugal; mientras se redujo en España, Polonia, Suecia y la República Checa.
<b>Cueto, B. et al. (2009)</b>	Compatibilidad del empleo con las prestaciones por incapacidad permanente.	Muestra Continua de Vidas Laborales 2007.	Análisis cuantitativo. Análisis descriptivo.	Variabes independientes: características personales, y de la pensión, trayectoria laboral.	Compatibilizar el empleo y la prestación no es una situación mayoritaria. No solo la cuantía de la prestación afecta a la probabilidad de trabajar también lo

			Modelo Logit.	Variable dependiente: ser pensionista y haber trabajado.	hacen la edad y las trayectorias laborales.
<b>Egido, I. et al. (2009)</b>	Inserción laboral de discapacitados intelectuales mediante Empleo con apoyo.	Se diseña un programa formativo y tres cuestionarios.	Análisis cualitativo.	Plan de estudios, actividades complementarias, organización y recursos humanos, proceso formativo.	El éxito del programa de inserción es la orientación personal y profesional, los programas formativos específicos y definir perfiles profesionales. La actitud hacia los discapacitados mejora.
<b>Pagán, R. y Malo, M.Á. (2009)</b>	Diferencias en la satisfacción en el trabajo para las personas con discapacidad y sin discapacidad.	PHOGUE (1995-2001).	Ecuaciones de satisfacción. Método de Oaxaca-Blinder.	Edad, estado de salud, nivel de estudios, características de trabajo y horas de trabajo, sector, ocupación, tipo de contrato, nivel de satisfacción, entre otras.	La satisfacción laboral de las personas discapacitadas es mayor que las no discapacitadas ya que tienen menores expectativas.
<b>Malo, M.Á. et al. (2009)</b>	Participación laboral de personas discapacitadas	Muestra Continua de Vidas Laborales 2005-2008.	Análisis descriptivo.	Edad, sexo, nivel de estudios, tipo de discapacidad, tipos de contratos, nº de CEE, entre	El problema de las personas discapacitadas es su baja participación laboral. La participación laboral no es homogénea dentro del mismo grupo.

		Encuesta de coyuntura Laboral. Encuesta ad hoc		otras.	<p>Invertir en capital humano incrementa la probabilidad de participar en el mercado de trabajo.</p> <p>Numerosas variables influyen en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo (tipo de discapacidad, genero, inversión en capital humano...).</p> <p>Los CEE centran su actividad en servicios, transportes y comunicaciones e indica que el auge de los CEE es debido a que las empresas ordinarias prefieren establecer contratos con ellos en lugar de mantener el 2% de cuota de reserva.</p>
<b>Rodríguez, V. et al. (2009)</b>	Impacto de varios tipos de políticas de inserción laboral de personas con discapacidad.	SEPE, MCVL EPA, ECV, EDDES.	Análisis descriptivo .Estimaciones de empleo.	Edad, sexo, nivel de estudios, situación laboral, sectores y tamaño de las empresas, tipos de contrato, entre otras.	<p>Bajo cumplimiento de la cuota del 2% de reserva.</p> <p>Se requieren mayores incentivos en la contratación.</p> <p>Mayor importancia del mercado de trabajo protegido.</p>

<b>Benavides, F.G. et al. (2010)</b>	Incidencia de la incapacidad permanente, común y laboral.	Muestra Continua de Vidas Laborales.	Método de regresión Poisson.	Variables socio-laborales y territoriales	La incapacidad permanente de origen común es superior a la de origen laboral y su incidencia presenta diferencias demográficas, sociales y territoriales.
<b>Cantenero, D. y Moreno, P. (2010)</b>	Tipos de trabajos informales (parcial, temporal y autoempleo) desarrollados por personas discapacitadas	EDAD-2008.	Modelo Probit. Análisis descriptivo.	Variables sociodemográficas, factores de discapacidad, nivel de estudios, programas de ayuda, contrato (parcial, temporal, autoempleo), entre otras.	El autoempleo se ofrece como una ventaja para el empleo de las personas discapacitadas, más en hombre que mujeres. El trabajo no ordinario desciende con el incremento de la edad pero no el autoempleo.
<b>Jiménez, A. y Huete, A. (2010)</b>	Bases de datos en España sobre personas con discapacidad e informa sobre dicho colectivo.	EDAD-2008.	Análisis descriptivo.	Edad, sexo, tipo de discapacidad, actividad, entre otras.	“Las personas con discapacidad se encuentran en una precaria situación de inserción laboral”, siendo “los indicadores sensiblemente peores para las mujeres discapacitadas”.
<b>Solé, M. y Rodríguez, M. (2010)</b>	Impacto de las condiciones laborales en la probabilidad de sufrir una incapacidad	Muestra Continua de Vidas Laborales.	Modelo Probit.	Discapacidad, exposición a riesgo de accidentes de trabajo y	Las condiciones de trabajo tienen un fuerte impacto en la salud, tanto o más que otras variables como la educación, siendo

permanente.

enfermedades profesionales (ATEP), existencia de condiciones laborales adversas para la salud, características personales y laborales.

el impacto mayor para nativos que para inmigrantes.

<b>Malo, M.Á. et al. (2011)</b>	Compatibilización de las pensiones contributivas por incapacidad permanente con el trabajo remunerado. Conocer los determinantes de la compatibilización entre pensiones por incapacidad y empleo en el caso de España.	Muestra Continua de Vidas Laborales.	Análisis descriptivo. Modelo Logit.	Ser pensionista por incapacidad solo o compatibilizar la pensión por incapacidad con el trabajo en 2006, características personales, características de la pensión y trayectoria laboral.	Una pensión elevada no desincentiva la participación en el mercado de trabajo sino que la probabilidad de compatibilizar depende de la gravedad de la discapacidad sufrida, de la edad a la que se reconoce la pensión (más edad disminuye la probabilidad de compatibilizar con el empleo) y de la experiencia anterior.
<b>Pagán, R. (2011a)</b>	Satisfacción laboral de trabajadores de 50 y 64 años con y sin discapacidad en Europa.	Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa (SHARE)	Modelo de regresión de satisfacción en el trabajo. Método	Edad, nivel de estudios, características del trabajo, horas de trabajo, sector, estado de salud, entre otras.	Existe una relación positiva entre discapacidad y satisfacción laboral siendo mayor en las personas discapacitadas con respecto a las no discapacitadas por sus

		(2004 y 2007).	de Oaxaca-Blinder.		menores perspectivas laborales.
<b>Pagán, R. (2011b)</b>	Niveles de satisfacción en el trabajo por cuenta propia con los asalariados (50-64 años de edad) con y sin discapacidad en toda Europa.	Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa (SHARE) (2004 y 2007).	Modelo de regresión de satisfacción laboral.	Ingreso bruto mensual, estado de salud, edad, nivel de estudios, ocupación, sector, horas de trabajo, entre otras.	El trabajo autónomo proporciona mayor satisfacción que el asalariado a pesar de tener mayor número de horas y a veces menores ingresos tanto en discapacitados como no discapacitados. Debe fomentarse éste entre trabajadores de más edad y con discapacidad para aumentar sus tasas de empleo.
<b>Calderón, M.J. y Calderón, B. (2012)</b>	Factores determinantes en el tránsito de personas discapacitadas de los CEE al mercado de trabajo ordinario.	Muestra Continua de Vidas Laborales 2009.	Análisis descriptivo. Modelo Logit.	Grado de minusvalía, grupo de cotización, tipo de jornada y contrato, rama de actividad, experiencia laboral y años en el CEE, entre otras.	Los CEE favorecen el tránsito de las personas discapacitadas al mercado de trabajo ordinario. Una menor discapacidad, una mayor cualificación, una mayor temporalidad, empresas pequeñas, todo ello favorece la probabilidad de tránsito al mercado ordinario.
<b>Cueto, B. et</b>	Participación laboral de las	EDAD-2008.	Análisis	Variables personales,	Poco cambio en el tiempo en cuanto a la

al. (2012)	personas con discapacidad en España.		descriptivo. Modelo Logit.	variables de hogar, variables sobre los ingresos no del trabajo, variables sobre discapacidad.	participación laboral de discapacitados. La probabilidad de ser activo es inferior en personas discapacitadas. Estar en posesión de un certificado de minusvalía y recibir ingresos no salariales disminuye la probabilidad de ser activo. (más en los hombres). Poseer nivel de estudios hace que la probabilidad de participación activa sea mayor (más en las mujeres). La discriminación hacia la discapacidad hace que haya menor participación y solo explicaría una cuarta parte, el otro 75% responde a características personales. Las personas con discapacidad no pueden ser un grupo homogéneo.
Dávila, D. y Malo, M.Á. (2012)	Efecto de la discapacidad en la dinámica de la pobreza.	PHOGUE.	Modelo Probit.	Número de adultos con discapacidad severa en el hogar e índices de pobreza	La situación de discapacidad tiene un efecto positivo en la probabilidad de permanecer en la pobreza largo plazo.

				ajustados por discapacidad.	
<b>Huete, A. y Quezada, M.Y. (2012)</b>	Análisis formal y de contenido sobre la discapacidad en las operaciones estadísticas que realiza el CIS.	Banco de datos del Censo de Investigaciones Sociológicas (CIS).	Análisis descriptivo.	Condiciones de vida, ciudadanía y participación, entre otras.	Realiza propuestas de mejora de las fuentes estadísticas para incrementar la calidad y cantidad de información acerca de la población con discapacidad en España, de una manera transversal, considerando estas como un medio de inclusión social.
<b>Malo, M.Á. y Pagán, R. (2012)</b>	Discriminación salarial contra las personas discapacitadas.	PHOGUE (1995-2001).	Estimación de ecuaciones salariales.	Salarios de trabajadores con limitaciones en su vida diaria, sin limitaciones en su vida diaria y no discapacitados.	Observan discriminación salarial y baja productividad en trabajadores con limitaciones en su vida diaria pero no entre los otros dos grupos de discapacitados.
<b>Pagán, R. (2012)</b>	Transición de los trabajadores con y sin discapacidad desde y hacia el empleo a tiempo parcial en un contexto europeo.	Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa (2004 y 2007).	Modelo Probit.	Si el individuo está trabajando a tiempo parcial, características personales de los individuos, características del trabajo, situación laboral de la	Se muestran que las personas mayores con discapacidad a largo plazo tienen una mayor probabilidad de permanecer en un trabajo a tiempo parcial. Esto debe ser tenido en cuenta en las políticas de inserción de estos colectivos y ofrecer el



				pareja, ingreso bruto total en el hogar.	trabajo parcial para trabajadores de más edad con discapacidades.
<b>Rodríguez, V. (2012)</b>	Contratación de personas discapacitadas y el efecto de la crisis en Centro Especial de Empleo (CEE) o en empresa ordinaria.	Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).	Análisis descriptivo.	Tipos de discapacidad, tipos de contratos, entre otras.	Se muestra una tendencia hacia el crecimiento del empleo protegido (con precariedad por la temporalidad), los CEE actúan como centros de empleo refugio. Se aconsejan políticas de empleo dirigido a este colectivo.
<b>Rodríguez, V. et al. (2012)</b>	Diferencias salariales de personas discapacitadas en CEE y en empresas ordinarias.	Muestra Continua de Vidas Laborales.	Estimaciones de ecuaciones salariales.	Variables personales, salarios, CEE, entre otras.	En ambos casos son salarios bajos pero en los CEE son más bajo. No obedecen a diferencias en características. Puede ser por baja productividad y no por discriminación.
<b>Torres, A. y Campillo, C. (2013).</b>	Ofrecer un apoyo integral a emprendedores que pertenecen a colectivos desfavorecidos de pequeños municipios en la Comunidad de Madrid	Encuesta	Metodología ad hoc, exploratoria y descriptiva	Número de desempleados, el número de empresas ubicadas en los municipios objeto de estudio por sectores, entre otras.,	Ausencia de mecanismos de coordinación de carácter intermedio. Existencia de un modelo de desarrollo local en el que participan una gran amplitud de profesionales con diferentes perfiles técnicos

<b>Pallisera, M. et al. (2013)</b>	Propuestas de actuación que mejoren las oportunidades de conseguir objetivos relacionados con la inclusión laboral y social en la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual.	Cuestionarios.	Método Delphi. Análisis descriptivo.	Visión del proceso de transición, aspectos curriculares y organizativos de los dispositivos, establecimiento de itinerarios de apoyo, trabajo colaborativo entre profesionales, trabajo con familias, adecuación de las alternativas postescolares, adecuación de la formación de los profesionales y coordinación de servicios.	Articular redes de trabajo interprofesional con equipos multiprofesionales y acciones específicas de coordinación y orientación entre centros educativos y dispositivos postescolares y comunitarios.
<b>Rodríguez, V. (2013)</b>	Distintas bases de datos que ofrecen información sobre discapacidad y empleo en España.	Muestra Continua de Vidas Laborales 2008, EDAD-2008, entre otras	Análisis descriptivo.	Características de las personas discapacitadas, tasas de actividad, empleo y paro, tasa de prevalencia, población con certificado de	Propone utilizar la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) como fuente de información para estudios sobre empleo de personas discapacitadas.

				discapacidad, entre otras.	
<b>Rodríguez, V. y Cueto, B. (2013)</b>	Estabilidad del empleo de las personas con discapacidad en CEE comparando con el empleo en empresas ordinarias.	MCVL (2005-2011).	Análisis descriptivo. Modelo de COX.	Edad, grado de discapacidad, cualificación, tipo de contrato, sector, tamaño y tipo de empresa, permanencia en el empleo, entre otras.	Los CEE son la principal política activa de empleo para personas con discapacidad. El trabajo en estos centros es más estable pero presentan menores salarios y peores condiciones laborales. Hay menor rotación y se puede esconder situaciones de precariedad de este colectivo.
<b>Báez-Lebrón, M. (2014)</b>	Participación y barreras que inciden en la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral	Datos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, Oficina de Personas con Impedimentos en Puerto Rico, entre otras	Análisis descriptivo.	Reclutamiento de personas con impedimentos, estado de empleo y desempleo de personas con minusvalía, entre otras	Observa la exclusión de las personas discapacitadas del mercado laboral puertorriqueño. Destacando la baja participación laboral de este colectivo.
<b>Esteban, R.</b>	Los principales incentivos a	Real Decreto	Análisis	Bonificaciones en materia de	Se realizan una serie de recomendaciones

<b>y Gutiérrez, D. (2014)</b>	la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.	Legislativo 1/2013). Estrategia de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012.	descriptivo.	Seguridad Social y las subvenciones por contratación.	en materia de bonificaciones y subvenciones que permitirían una mayor contratación de personas con especiales dificultades.
<b>Pagán, R. (2015)</b>	Los niveles de satisfacción laboral se ven determinados por la participación en la formación continua en trabajadores con discapacidad.	German Socio-Economic Panel (1989-2008).	Modelo Probit.	Edad, sexo, ocupación, sector, tipo de contrato, formación continua, satisfacción laboral, entre otras.	Se observa un aumento de los niveles de satisfacción laboral ante una mayor participación en la formación continua, siendo ligeramente menor en trabajadores discapacitados. El diseño de políticas dirigidas a este colectivo debe tener en cuenta dicho hallazgo.
<b>Blanco, A. (2015)</b>	Programa de incorporación laboral de personas con discapacidad intelectual.	Cuestionarios y encuestas	Análisis cualitativo.	Edad, sexo, residencia, programa de inserción.	La incorporación al mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad intelectual no se limita a su

					contratación, sino que requiere de un compromiso de Responsabilidad Social Corporativa que va desde la coordinación del programa hasta su seguimiento y evaluación.
<b>Díaz, E. (2015)</b>	Impacto en el acceso al empleo y las condiciones laborales de las personas con discapacidad, debido a las transformaciones socioeconómicas.	Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Encuesta sobre Integración Social y Salud, EISS-2012. Entre otras	Análisis descriptivo.	Sexo, edad, tipo y grado de discapacidad, nivel de estudios, tasa de paro, tasa de temporalidad, salarios, entre otras.	Las condiciones laborales de las personas discapacitadas, se han visto minoradas, así como las tasas de empleo, en el periodo de crisis sufrido. Las contrataciones ofrecen mayor temporalidad y se segmentan en niveles de cualificación más baja. Se observan diferencias en el acceso al empleo, condiciones laborales y salarios atendiendo a las variables: sexo, edad, nivel de estudios y tipo de discapacidad.
<b>Hernández,</b>	Situación laboral de las	Empleo de las	Análisis	Género, edad, nivel de	Los efectos de la crisis han sido mayores

<b>J. y Millán, J.M. (2015)</b>	personas discapacitadas y los efectos de la crisis.	personas con discapacidad (EPD) y salario de las personas con discapacidad (SPD).	descriptivo.	estudios, residencia y situación laboral. Tipo y grado de discapacidad, percepciones, situación profesional, entre otras.	en la población en general pero las personas con discapacidad se encuentran en peor situación en términos de salario y de inserción laboral.
<b>Munuera, M.P. (2015)</b>	La utilización de la mediación para resolver conflictos en materia de discapacidad en el ámbito laboral.	Comisión para la Igualdad de Empleo Oportunidades en el Empleo (EEOC). United States.	Análisis descriptivo. Coeficiente de correlación de Pearson.	Casos recibido, casos resueltos, rentabilidad económica, entre otras.	La lucha contra la discriminación laboral a través de la mediación debe ser tenida en cuenta en las políticas públicas, ya que demuestra una eficacia económica y social.
<b>Pagán, R. (2016)</b>	Examina el impacto que tiene el desajuste en el tiempo de trabajo en la satisfacción laboral de las personas discapacitadas.	German Socio-Economic Panel (1985-2011).	Metodo Probit	Edad, sexo, ocupación, sector, tipo de contrato, desajuste del tiempo de trabajo, satisfacción laboral, entre otras.	Los trabajadores que sufren desajuste en el tiempo de trabajo presentan menores niveles de satisfacción laboral o en comparación con aquellos que trabajan las horas que desean y el impacto es mayor en mujeres con discapacidad.
<b>Sánchez, A.</b>	Metodologías de	Encuesta de	Análisis	Metodologías y conceptos.	Observa "un predominio de análisis

(2016)	investigación social para el estudio de los procesos de inserción sociolaboral de personas con discapacidad en España.	Población Activa. Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Salario de las Personas con Discapacidad (SPD),	cualitativo.		cualitativos y metodologías mixtas, un enfoque multidimensional y un modelo bio-psicosocial de la discapacidad”.
<b>Riaño-Galán, A. et al. (2016)</b>	Modelo de buenas prácticas para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad.	Estudio de casos.	Análisis cualitativo.	Modalidades de inserción laboral, programas de cualificación profesional inicial e itinerario de inserción laboral.	Profundiza en el diseño de contenidos e itinerario de inserción laboral para jóvenes con discapacidad.
<b>Rodríguez A. E., I De Juanas, Á y González, Á.L. (2016)</b>	Se analizan las atribuciones que manifiestan los jóvenes en situación de vulnerabilidad sobre los beneficios del estudio y la	Cuestionario, Entrevista,	Análisis cualitativo y cuantitativo	Atribuciones del beneficio del estudio y del trabajo.	Existen diferencias entre las atribuciones sobre los beneficios del estudio que realizan los jóvenes en situación de vulnerabilidad de aquellos que no se encuentran en esta situación.

inserción laboral. Estudian  
si existen relaciones entre  
las atribuciones,

Para los jóvenes en situación más  
vulnerable el beneficio del estudio es  
menor que el colectivo que no es tan  
vulnerable, " estudiar no es una inversión  
segura".

A mayor nivel de estudio mayor es la  
oportunidad de encontrar un empleo.

---

Fuente: elaboración propia



## **CAPÍTULO III - METODOLOGÍA**



## CAPÍTULO III - METODOLOGÍA

El presente capítulo describe la estrategia seguida para comprobar empíricamente los objetivos de la investigación propuestos en la introducción, que serán concretados en hipótesis de trabajo. Esta estrategia se desarrolla en tres apartados específicos: (1) planteamiento y descripción de las hipótesis de trabajo; (2) metodología aplicada; (3) descripción formal de la base de datos utilizada.

### 3.1. DEFINICIÓN DE HIPÓTESIS DE TRABAJO

Las hipótesis concretas que se van a contrastar en esta Tesis quedan definidas a partir de la revisión bibliográfica realizada, y se materializan en los apartados descritos a continuación. Se analiza, desde una perspectiva empírica, las características y determinantes del proceso de inserción laboral de las personas que presentan algún tipo de discapacidad con respecto a las no discapacitadas. Para ello, se proponen hipótesis (presentadas en el Apartado 3.1) relacionadas con los días trabajados y la cuantía de la pensión por discapacidad (analizadas mediante la metodología de contraste de hipótesis); e hipótesis que estudian la influencia de las variables grado de discapacidad, prestación recibida, sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios, y residencia, en la probabilidad de acceder y permanecer en el mercado de trabajo (hipótesis contrastadas mediante la estimación de los modelos Logit y Tobit).

Por lo tanto, las hipótesis contempladas en esta Tesis Doctoral quedan resumidas en los apartados siguientes.

### 3.1.1. HIPÓTESIS RELATIVAS AL NÚMERO DE DÍAS TRABAJADOS.

Numerosos estudios sobre inserción laboral de personas discapacitadas muestran como éstas se encuentran en situaciones precarias, con bajos niveles salariales y alta temporalidad (Johnson y Lambrinos, 1985; Stern, 1989; Casado, 1998; Pereda et al., 1998; Baldwin y Johnson, 2000; Kidd, 2000; Jones, 2003; Jenkins y Rigg, 2003; Rubio, 2003; Malo, 2004; Pagán y Marchante, 2004a y 2004b; Cazallas, 2005; López y Seco, 2005; Rius, 2005; Malo, 2007a y 2007b; Hunter et al., 2007; Jones et al., 2007; Brown y Emery, 2008; Cueto et al, 2008; Jones, 2008; Jiménez y Huete, 2010; Malo y Pagán, 2012; Pagán, 2012; Rodríguez et al. 2012; Rodríguez y Cueto, 2013; Díaz, 2015; Hernández y Millán, 2015;). Para el desarrollo de esta investigación planteamos unas primeras hipótesis que nos permitan discernir diferencias en los días trabajados por las personas con discapacidad frente a las que no la tienen, lo que nos permitirá contrastar, al igual que en anteriores investigaciones, una integración laboral en condiciones limitadas o en condiciones de exclusión dentro de la inclusión.

*H<sub>1.1</sub> Existen diferencias entre el número de días trabajados por las personas con discapacidad y el número de días trabajados por las personas sin discapacidad.*

*H<sub>1.2</sub> Existen diferencias en el número de días trabajados por las personas con discapacidad en función del grado de discapacidad considerado: Gran invalidez, Incapacidad absoluta, Incapacidad total para la profesión habitual (55% de la base), Incapacidad total para la profesión habitual (75%) e incapacidad permanente parcial.*

### 3.1.2. HIPÓTESIS RELATIVAS A LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN POR DISCAPACIDAD

Ante la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo que presenta el colectivo de personas discapacitadas, éstas hacen un mayor uso de las percepciones no salariales (Giménez y Ramos, 2003), siendo las prestaciones sociales una importante fuente de ingresos para ellos (Pagán y Marchante, 2004b)

y una de las variables que inciden en la probabilidad de participación laboral de los mismos (Lando et al., 1979, Parsons, 1980; Parsons, 1982; Malo, 2005; Cueto et al., 2009; Malo, 2011; Cueto et al., 2012). Dada la importancia que adquiere la pensión por discapacidad para este colectivo, se plantean una serie de hipótesis relacionando ésta con el grado de discapacidad, participación laboral de la persona discapacitada en el periodo 2008-2013 y con la residencia.

*H<sub>2.1</sub> Existen diferencias en la pensión mensual percibida por las personas con discapacidad según el grado de la discapacidad.*

*H<sub>2.2</sub> Existen diferencias en la pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que han trabajado en el periodo considerado 2008-2013 y las que no han trabajado.*

*H<sub>2.3</sub> Existen diferencias en la pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que residen en la Región de Murcia y las que residen en otros lugares de España.*

### 3.1.3. HIPÓTESIS RELATIVAS AL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO.

Uno de los temas de estudio más investigados en el ámbito laboral de las personas discapacitadas ha sido su participación en el mercado de trabajo (Parsons, 1982; Stern, 1989; Yelin y Katz, 1994; Livermore et al., 2000; Kidd, 2000; Malo, 2003; Gannon y Nolan, 2003; Villa, 2003; Pereda et al., 2003; Malo, 2004; Casado, 2004; Gannon, 2005; Malo y Pagán, 2005; Dávila y Malo, 2006; Dávila, 2006; Jones et al., 2007; Pagán, 2007; Gannon y Nolan, 2007; Malo, 2009; Cueto et al., 2012; Báez-Lebrón, 2014; Blanco, 2015; Díaz, 2015). Se plantean por tanto hipótesis donde se contrastará como las variables, grado de discapacidad, prestación recibida, sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios, y residencia, influyen en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo, en un análisis dinámico para el periodo 2008-2013.

*H<sub>3.1</sub> El grado de discapacidad considerado (Incapacidad absoluta, Incapacidad total para la profesión habitual (55% de la base), Incapacidad total para la profesión habitual (75%) e incapacidad permanente parcial o Ninguna discapacidad) influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.2</sub> La prestación recibida influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.3</sub> El sexo influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.4</sub> La edad influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.5</sub> Tener nacionalidad española o no influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.6</sub> El nivel de estudios (no sabe leer ni escribir, inferior a Graduado Escolar, Graduado Escolar o equivalente, Estudios Superiores) influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.7</sub> Residir en la Región de Murcia o en otras Comunidades Autónomas influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

#### 3.1.4. HIPÓTESIS RELATIVAS A LA PERMANENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO.

La trayectoria laboral de las personas discapacitadas también ha sido objeto de estudio, así, Gannon (2005) y Pagán (2007) realizan un estudio de la participación laboral desde un punto de vista dinámico; Pagán (2012), estudia la probabilidad de permanecer en un trabajo a tiempo parcial y Pagán (2016) estudia el desajuste en el tiempo de trabajo y su incidencia en la satisfacción laboral de este colectivo.

Se plantean por tanto hipótesis donde se contrastará como las variables, grado de discapacidad, prestación recibida, sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios, y residencia, influyen en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo, en un análisis dinámico para el periodo 2008-2013.

*H<sub>4.1</sub> El grado de discapacidad considerado (Incapacidad absoluta, Incapacidad total para la profesión habitual (55% de la base), Incapacidad total para la profesión habitual (75%) e incapacidad permanente parcial o Ninguna discapacidad) influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.2</sub> La prestación recibida influyen en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.3</sub> El sexo influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.4</sub> La edad influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.5</sub> Tener nacionalidad española o no influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.6</sub> El nivel de estudios (no sabe leer ni escribir, inferior a Graduado Escolar, Graduado Escolar o equivalente, Estudios Superiores) influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.7</sub> Residir en la Región de Murcia o en otras Comunidades Autónomas influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

### 3.2. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA EL CONTRASTE DE LAS HIPÓTESIS DE TRABAJO

Con el fin de contrastar si los datos empíricos disponibles verifican las hipótesis propuestas, se van a emplear tres tipos de herramientas estadísticas: contrastes de igualdad de medias, planteamiento y estimación de modelos Logit y estimación de modelos Tobit.

#### 3.2.1. CONTRASTE DE IGUALDAD DE MEDIAS

Los dos primeros conjuntos de hipótesis –referidos al número medio de días trabajados y a la cuantía media de la pensión percibida por discapacidad– se abordarán mediante contrastes de igualdad de medias. Se trata de procedimientos estadísticos que permiten comparar dos conjuntos de datos, proponiendo un supuesto ideal en el que ambas subpoblaciones tienen idéntica media. La comparación se considera estadísticamente significativa si esta relación entre los dos conjuntos de datos es una realización poco probable del suceso, de acuerdo con un determinado umbral llamado nivel de significancia o  $\alpha$  (habitualmente se considera  $\alpha = 0,05$ ).

El procedimiento más habitualmente utilizado para realizar contrastes de igualdad de medias en dos poblaciones es el test t de Student, mientras que, si se dispone de más de dos poblaciones, se emplea un análisis ANOVA. Sin embargo, la correcta aplicación tanto del test t de Student como del análisis ANOVA exige, no solo disponer de información sobre la distribución de probabilidad de los datos de las dos subpoblaciones consideradas y de un tamaño muestral superior a 30 observaciones, sino que también requiere el cumplimiento de los dos siguientes supuestos:

- Normalidad: los valores de la variable deben seguir una distribución normal en ambas subpoblaciones.



- Homocedasticidad: la variabilidad de la variable debe ser igual en las dos subpoblaciones a comparar.

Si alguna de las condiciones indicadas no se cumple, es necesario recurrir a las llamadas “pruebas no paramétricas”. En concreto, y en el caso que nos ocupa, dispondremos de muestras independientes, por lo que los procedimientos a emplear son el test U de Mann-Whitney (también llamado test de Mann-Whitney-Wilcoxon), si se dispone de dos poblaciones, y el test de Kruskal Wallis, si se desea contrastar la igualdad de medias en más de dos poblaciones.

En el caso de que el test de Kruskal Wallis anteriormente señalado lleve a la conclusión de que existen diferencias estadísticamente significativas entre las medias de las poblaciones consideradas, es necesario averiguar cuál(es) son las medias que difieren. Para ello se realizan las pruebas post hoc, que permiten hacer comparaciones múltiples entre cada pareja de medias. Dado que los datos que nos ocupan no cumplen la hipótesis de homocedasticidad, el test a utilizar en este caso es el T2 de Tamhane (Tamhane, 1977; Dunnett y Tamhane, 1992; Tamhane, 1979; Hochberg y Tamhane, 2009).

Todos los test de igualdad de medias y los contrastes post hoc se han realizado con el software estadístico SPSS v.21.

### 3.2.2. MODELO LOGIT

Para contrastar las hipótesis referidas a la probabilidad de acceso al mercado laboral se propondrá y estimará un modelo Logit (Green, 2001; Hoetker, 2007; Gujarati, 2010).

Los modelos Logit (al igual que los modelos Probit) son modelos en los que la variable dependiente Y no es una variable continua, sino que solo toma dos valores: 1 (si ocurre un determinado acontecimiento) y 0 (si no ocurre); y por lo tanto permiten analizar los factores determinantes de la probabilidad de que

tenga lugar dicho suceso. En el caso que nos ocupa, la variable dependiente es acceder al mercado de trabajo en el año considerado (trabajar, al menos, un día en ese periodo) o no hacerlo, por lo que se analizará de qué forma los regresores del modelo influyen en la probabilidad de que un individuo acceda al mercado de trabajo.

En estos modelos, la probabilidad de ocurrencia del acontecimiento  $P(Y_i=1 / X_i)$  se plantea como la función de distribución logística:

$$P(Y_i=1 / X_i)= \frac{1}{1+e^{-(\beta_0+\beta_1X_{i1}+\dots+\beta_kX_{ki})}} \quad (\text{Eq. 1})$$

Es importante señalar que el signo de los coeficientes indica el sentido de la variación en la probabilidad cuando se incrementa el regresor correspondiente. Sin embargo, el valor del parámetro no representa la intensidad de dicha variación, pues un cambio marginal en una determinada variable explicativa tiene un efecto sobre la probabilidad que depende del valor del conjunto de todas las variables explicativas<sup>27</sup>.

La estimación de los modelos Logit se ha realizado con el programa estadístico SPSS v.21.

El modelo Logit ha sido uno de los métodos de análisis utilizado en los numerosos estudios referidos a la inserción laboral de las personas discapacitadas (véase, Bound, 1995; Baldwin y Schumacher, 2002; Malo, 2004; Malo y Pagán, 2005; Dávila, 2006; Pagán, 2007; Gannon y Nollan, 2007; Cueto et al., 2009; Malo et al., 2011; Calderón y Calderón, 2012; Cueto et al., 2012).

---

<sup>27</sup>Para más información acerca de cómo se interpretan los coeficientes en los modelos *logit* y *probit*, véase Hoetker (2007).

## 3.2.3. MODELO TOBIT

El tercer grupo de hipótesis está referido a la probabilidad de permanencia en el mercado laboral, y para su contraste se propondrá y estimará un modelo Tobit (Tobin, 1958; Amemiya, 1984).

Se trata de un modelo en el que es posible observar el valor de los regresores  $X$  en toda la población, pero cuya variable dependiente  $Y$  está censurada en el extremo inferior de su distribución, de forma que se puede considerar como una variable continua en un rango de valores estrictamente positivos, pero toma valor cero con una probabilidad positiva. En otras palabras, el número de días trabajados por los individuos pertenecientes a la muestra sólo puede tomar valores no negativos pues, para las personas que no han trabajado, la variable dependiente observada toma valor cero.

Así, el valor de la variable dependiente observada  $Y$  se puede expresar como:

$$Y_i = \begin{cases} X_i \cdot \beta + U_i & \text{si } X_i \cdot \beta + U_i > 0 \\ 0 & \text{si } X_i \cdot \beta + U_i \leq 0 \end{cases} \quad (\text{Eq. 2})$$

Donde  $u_i \sim N(0, \sigma^2)$ .

Por ello, la especificación del modelo Tobit permite cuantificar la relación entre los regresores y la variable dependiente cuando esta es mayor que cero. En el caso que nos ocupa, se analizará de qué forma los regresores del modelo influyen en el número de días trabajados. Es decir, se analizará la permanencia en el mercado de trabajo.

Es importante señalar que, en el modelo Tobit, el cambio en la variable dependiente  $Y$  con respecto al regresor  $X_i$  no viene dado por el valor del coeficiente  $\beta_i$  estimado, sino por la combinación de dos efectos (McDonald y Moffit, 1980):

- El cambio en la variable dependiente  $Y$  de los individuos por encima del umbral de censura, ponderado por la probabilidad de estar por encima de dicho umbral.

- El cambio en la probabilidad de estar por encima del umbral de censura, ponderado por el valor esperado de  $Y$  si éste está por encima de dicho umbral.

En el caso que nos ocupa, la variación en el número esperado de días trabajados que produce un cambio en el regresor  $X_i$  se debe a la combinación de estos dos efectos: la variación en el número de días trabajados por los individuos que han accedido al mercado laboral, ponderado por la probabilidad de acceder al mercado laboral, más la variación de la probabilidad de acceder al mercado laboral, ponderado por el valor esperado del número de días trabajado.

La estimación del modelo Tobit se ha realizado con los programas estadísticos R 3.3.1 y RStudio 0.99.903.

Dada la cantidad de datos que presenta la Muestra Continua de Vidas Laborales, utilizada en esta tesis, ha sido necesario realizar un exhaustivo tratamiento previo de la información, utilizando para ello Structured Query Language (SQL), lo cual justifica que no haya sido utilizada como metodología el método Tobit en anteriores investigaciones, aunque si se ha recurrido en estudios sobre inserción laboral, a los modelos Probit y logit (Parsons, 1982; Stern, 1989; Baldwin y Johnson, 1995; Bound et al., 1995; Kidd, 2000; Baldwin y Johnson, 2000; Baldwin y Schumacher, 2002; Jones et al., 2003; Gannon y Nolan, 2003; Malo, 2004; Pagán y Marchante, 2004a; Gannon, 2005; Malo y Pagán, 2005; Davila, 2006; Malo y Muñoz-Bullón, 2006; Pascual y Cantanero, 2007; Pagán, 2007; Gannon y Nolan, 2007; Brown y Emery, 2008; Cueto et al., 2009; Cantero y Moreno, 2010; Solé y Rodríguez, 2010; Malo et al. 2011; Calderón y Calderón, 2012; Cueto et al., 2012; Dávila y Malo, 2012; Pagán, 2012; Pagán, 2015, Pagán, 2016 ) y a regresiones lineales (Lando et al., 1979; Jenkins y Rigg, 2003; Pagán y Marchante, 2004a; Humter et al., 2007; Brown y Emery, 2008; Benavides et al., 2010; Pagán, 2011b)

La metodología utilizada en los estudios realizados sobre la inserción laboral de las personas discapacitadas según Sánchez (2016) se ha centrado en “un predominio de análisis cualitativos y metodologías mixtas, un enfoque multidimensional y un modelo bio-psicosocial de la discapacidad”.

### 3.3. BASE DE DATOS UTILIZADA

Tanto para la descripción de la situación laboral del colectivo objeto de estudio como para el análisis de su inserción en el mercado laboral, se empleará la información ofrecida por la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La MCVL consiste en un conjunto de datos individuales, desagregados y anónimos que suponen un 4% del total de individuos que, durante los años considerados (de 2008 a 2013), tuvieron algún tipo de relación con la Seguridad Social: perceptores de cualquier tipo de pensión contributiva (jubilación, incapacidad permanente, viudedad y orfandad), cotizantes ocupados (individuos que trabajan y cotizan en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social) y cotizantes no ocupados (individuos que no trabajan pero cotizan para poder percibir una pensión en el futuro, donde estarían incluidos los beneficiarios de las prestaciones de desempleo)<sup>28</sup>.

Es importante señalar que la MCVL excluye a los individuos que reciben únicamente asistencia sanitaria o son perceptores de prestaciones no contributivas, así como a aquellos que tienen sistemas de previsión distintos a la Seguridad Social (funcionarios de Clases Pasivas u otras mutualidades). Pero, a pesar de esto, el sistema de la Seguridad Social en España cubre a un 95% de los ocupados (Durán, 2007)<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup>La definición de la población objetivo de referencia hace que, tanto el colectivo de los mayores de 55 años (perceptores de pensiones contributivas) como el de mujeres de más de 75 años (perceptoras de pensiones de viudedad), estén sobrerrepresentados.

<sup>29</sup>Para una descripción más detallada de la MCVL se pueden consultar los trabajos de MTAS (2006), Durán (2007), García Pérez (2008), Lapuerta (2010), López-Roldán (2011) o

Esta base de datos ha sido utilizada en numerosas investigaciones sobre personas discapacitadas tales como Cueto (2008) donde analiza las características de los trabajadores en los CEE y su transición al mercado ordinario; Cueto et al. (2009) estudia la compatibilidad del empleo con las prestaciones por incapacidad permanente; Malo et al. (2009) investiga sobre la participación laboral de personas discapacitadas; Benavides et al. (2010) la incidencia de la incapacidad permanente, común y laboral; Solé y Rodríguez, (2010) el impacto de las condiciones laborales en la probabilidad de sufrir una incapacidad permanente; Malo et al. (2011) analiza la compatibilidad de las pensiones contributivas por incapacidad permanente con el trabajo remunerado; Calderón y Calderón, (2012) los factores determinantes en el tránsito de personas discapacitadas de los CEE al mercado de trabajo ordinario; Rodríguez et al., (2012) estudia las diferencias salariales de personas discapacitadas en CEE y en empresas ordinarias; Rodríguez y Cueto, (2013), la estabilidad del empleo de las personas discapacitadas en CEE con respecto al empleo en empresas ordinarias, entre otras.

### 3.3.1 DESCRIPCIÓN DE LA MCVL

Una vez definida la población objetivo -individuos que han tenido alguna relación con la Seguridad Social en el año analizado-, la representatividad de la Muestra Continua de Vidas Laborales viene dada por el método de muestreo empleado en la selección de los individuos: muestreo aleatorio simple sin estratificación.

En ediciones sucesivas de la MCVL se introduce información actualizada de quienes ya estaban en la edición previa y siguen teniendo relación con la Seguridad Social (es decir, no han fallecido ni han dejado de cotizar o de percibir algún tipo de prestación contributiva), y se incorpora información sobre los individuos que, por primera vez, son cotizantes o pensionistas.

Por tanto, la muestra funciona como una base de datos de tipo panel, aunque no se trata de un panel convencional debido a los mecanismos de entrada y salida de individuos en a MCVL (Lapuerta, 2010).

Así, en el primer año considerado en este trabajo (2008) el tamaño de la población es de 30.310.905 individuos, y el tamaño muestral es de 1.213.706 individuos. Por ello, considerando un nivel de confianza del 95% y tomando  $p=q=0.5$ , el error muestral es del 0.09%.

La Tabla 8 muestra los tamaños poblacionales y muestrales, así como el error muestral en los 6 años considerados en este estudio.

Tabla 8. Tamaño de la población, tamaño de la muestra y error muestral (2008-2013).

Año	Población de referencia	Tamaño MCVL	Error muestral (%)
2008	30.310.905	1.213.706	0.087
2009	30.060.237	1.203.737	0.088
2010	30.139.813	1.206.663	0.087
2011	30.034.488	1.202.387	0.088
2012	29.672.460	1.187.962	0.088
2013	29.333.389	1.172.383	0.089

Fuente: MESS (2015) y elaboración propia.

Como se puede observar, el tamaño poblacional y el tamaño muestral se han reducido de forma continua (excepto en 2010) desde 2008 hasta 2013. Esta reducción se debe a una caída en el número de cotizantes y perceptores, posiblemente a causa de la crisis económica en los años considerados.

Por otra parte, la información procedente de la MCVL es obtenida a partir de los siguientes registros administrativos:

- Registros de la Seguridad Social, que permite conocer la historia laboral de los individuos de la muestra: tanto los periodos en los que el individuo estuvo trabajando y cotizando a la Seguridad Social (duración, tipo de contrato, grupo de cotización, régimen, bases de cotización, etc.), como los periodos de desempleo. También proporcionan información sobre las prestaciones contributivas percibidas por los integrantes de la muestra.

- Padrón Municipal Continuo del Instituto Nacional de Estadística (INE), que permite completar los datos personales de los individuos de la muestra (domicilio de residencia, personas con las que convive, etc.).

- Información fiscal procedente de la Agencia Tributaria. En concreto el “Resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF sobre rendimientos del trabajo, de determinadas actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de renta” (Modelo 190), que ofrece información sobre las retenciones e ingresos a cuenta aplicados en el ejercicio fiscal por los pagadores de los trabajadores y perceptores de prestaciones<sup>30</sup>

Los datos de la MCVL están estructurados en 6 áreas de información, que corresponden con 6 tablas (cada una de las cuales está formada por varios ficheros de igual estructura):

Tabla 1: Personas. Se trata de un único fichero que incluye un registro para cada persona seleccionada en la muestra, de la que se ofrece información relativa a características procedentes del Registro de la Seguridad social y del Padrón Municipal. Concretamente, en esta Tesis Doctoral se han utilizado las variables

---

<sup>30</sup>No incluye a los colectivos que no presentan el Modelo 190, por lo que quedan excluidos los residentes en Navarra y el País Vasco, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados del Hogar.



Fecha de nacimiento, sexo, nacionalidad, domicilio de residencia habitual y nivel educativo (Tabla 9).

Tabla 2: Afiliación. Se trata de tres ficheros que incluyen la información básica relativa a los episodios de afiliación a la Seguridad Social de cada individuo de la muestra. Concretamente, en esta Tesis Doctoral se han utilizado las variables Fecha real del Alta en Afiliación, Fecha real de la Baja en Afiliación y coeficiente de tiempo parcial (Tabla 9).

Tabla 3: Bases de Cotización. Se trata de 12 ficheros que muestran el importe mensual de las bases de cotización de las personas de la muestra, ofreciendo un registro por cada año natural que haya estado vigente cada episodio de alta en afiliación de cada individuo.

Tabla 4: Pensiones. Se trata de un único fichero que incluye las características fundamentales de las pensiones que perciben las personas incluidas en la muestra. Concretamente, en esta Tesis Doctoral se han utilizado las variables Clase de Prestación, Grado de incapacidad e Importe mensual total de la prestación (Tabla 9).

Tabla 5: Convivientes. Se trata de un único fichero que incluye información sobre cada una de las personas (hasta un máximo de 10) que constan en la misma hoja del Padrón Municipal que la persona incluida en la muestra de la MCVL.

Tabla 6: Datos Fiscales. Se trata de un único fichero que aporta información sobre las retribuciones satisfechas y las retenciones practicadas por IRPF a las personas incluidas en la muestra de la MCVL.

Con el fin de poder relacionar de forma unívoca la información de cada individuo de la muestra contenida en las distintas tablas, cada registro contiene una clave única e individual de identificación.

Tabla 9. Variables de la MCVL que se han utilizado en la realización de esta tesis.

Código	Variable	Tabla
1.001	IDENTIFICADOR DE LA PERSONA FÍSICA (IPF)	1
1.002	FECHA DE NACIMIENTO	1
1.003	SEXO	1
1.004	NACIONALIDAD	1
1.007	DOMICILIO DE RESIDENCIA HABITUAL	1
1.010	NIVEL EDUCATIVO	1
2.005	COEFICIENTE DE TIEMPO PARCIAL	2
2.006	FECHA REAL DEL ALTA EN AFILIACIÓN	2
2.007	FECHA REAL DE LA BAJA EN AFILIACIÓN	2
4.004	CLASE DE LA PRESTACIÓN	4
4.006	GRADO DE INCAPACIDAD	4
4.020	IMPORTE MENSUAL TOTAL DE LA PRESTACIÓN	4

### 3.3.2 VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA MCVL

Son numerosos los trabajos que, en la última década, han analizado las características metodológicas de la Muestra Continua de Vidas Laborales, destacando tanto las posibilidades como las dificultades que ofrecen a los investigadores (Argimón y González, 2006; Durán, 2007; Lapuerta, 2010; López-Roldán, 2011).

Entre las ventajas que la MCVL presenta, destacamos por su relevancia para esta tesis las siguientes:

- La muestra que ofrece la MCVL tiene un tamaño muy grande, que da la posibilidad de analizar subpoblaciones relativamente pequeñas, que en otras fuentes de información no suelen ser significativas. Esto es especialmente

importante a la hora de abordar las características de la inserción laboral de personas con discapacidad.

- La población objetivo de la Muestra está formada por los individuos que han estado en relación con la Seguridad Social en cualquier momento del año. Esto permite disponer de información sobre individuos que trabajan de forma ocasional y que permanecen poco tiempo en el mercado de trabajo, como suele ser el caso de las personas con discapacidad.

- La elaboración y publicación de oleadas sucesivas añade una dimensión dinámica a la muestra de datos, lo cual hace posible analizar el cambio en la vida y la trayectoria laboral de los individuos.

En cualquier caso, la MCVL no está exenta de inconvenientes, que afectan tanto a la operatividad de las metodologías a aplicar en los estudios como a las conclusiones que de ellos se extraigan. Por su relevancia para esta tesis, destacamos las siguientes:

- Se trata de una fuente de información secundaria, elaborada, diseñada y gestionada a partir de criterios administrativos. Esto da lugar, no solo a que haya un elevado porcentaje de valores perdidos o incoherentes y registros repetidos, sino que también supone, en muchas ocasiones, para el investigador un esfuerzo de comprensión y delimitación de las variables desde una perspectiva estrictamente científica<sup>31</sup>.

- La información suministrada presenta ciertas discrepancias debido al diferente momento de extracción de los datos de los Registros de la Seguridad Social y del Padrón Municipal. Así, por ejemplo, la variable referida al nivel educativo no se actualiza de forma constante, como se hace otras variables

---

<sup>31</sup>Por ejemplo, una misma persona puede pertenecer a varias categorías distintas, de forma sucesiva o simultánea: en un mismo año, un individuo puede ser cotizante y cobrar una prestación, o estar pluriempleado.

relacionadas con la vida laboral de los individuos, por lo que no se contempla el hecho de que muchos individuos dedican el tiempo que no están trabajando a mejorar su formación académica. En este sentido, García Pérez (2008) compara los valores de la variable “nivel educativo” en la MCVL de 2007 con los valores de la EPA de ese mismo año, en el segundo cuatrimestre, concluyendo que el nivel educativo en la MCVL está muy infravalorado.

- A nivel operativo, la enorme cantidad y la complejidad de los archivos y de sus datos ralentiza y complica los análisis, haciendo necesario el uso de un gestor de base de datos. En concreto, en este trabajo, como se detallará más adelante, se ha trabajado con una base de datos transaccional (MySQL).

### 3.3.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS PRINCIPALES VARIABLES TRATADAS EN EL ESTUDIO

De la gran cantidad de información que ofrece la MCVL para cada individuo, en esta Tesis Doctoral se hace uso de 11 variables, que se definen a continuación<sup>32</sup>:

- Fecha de nacimiento: Indica el mes y año del nacimiento de la persona.
- Sexo: Indica la condición orgánica, masculina o femenina, de la persona. Puede tomar dos categorías: hombre y mujer.
- Nacionalidad: Relación que une a la persona con un determinado estado y su ordenamiento jurídico. Puede tomar 27 posibles categorías: España, Alemania, Argentina, Bolivia, Brasil, Bulgaria, China, Colombia, Cuba, Dominicana (República), Ecuador, Francia, Italia, Marruecos, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumanía, Ucrania, Resto UE15, Resto UE Nuevos Socios, Resto de Países Europeos, Resto de países de Centro y Sudamérica, Resto de Países Africanos, Resto de países de Asia y Pacífico, Otros países y territorios.

---

<sup>32</sup>Definiciones tomadas de MESS (2015).

- Domicilio de residencia habitual: municipio donde la persona tiene su residencia habitual, según los datos del Padrón Municipal Continuo.

- Nivel educativo: indicador de los conocimientos de la persona, medidos por la titulación académica, según los datos del Padrón Municipal Continuo. Puede tomar 14 posibles categorías: No aplicable por ser menor de 16 años, No sabe leer ni escribir, Sin Estudios, Enseñanza Primaria incompleta, Bachiller Elemental (equivalente a Graduado Escolar, EGB completa, Primaria completa o ESO), Formación Profesional de Primer Grado (equivalente a Formación profesional de Grado Medio), Formación Profesional de Segundo Grado (equivalente a Formación profesional de Grado Superior o Maestría Industrial), Bachiller Superior (equivalente a BUP o Bachiller LOGSE), Otras titulaciones medias (Auxiliar de Clínica, Secretariado, Programador de informática. Auxiliar de vuelo. Diplomados en Artes y Oficios, etc.), Diplomados en Escuelas Universitarias (Empresariales, Profesorado de EGB, ATS y similares), Arquitecto o Ingeniero Técnico, Licenciado Universitario (equivalente a Arquitecto, Ingeniero Superior o Grado universitario), Titulado de Estudios Superiores no Universitarios, Doctorado (equivalente a estudios de postgrado o Máster Universitario).

- Coeficiente de tiempo parcial: duración de la jornada que realiza el trabajador, expresada en milésimos de la jornada completa habitual. Se cumplimenta sólo en determinados supuestos, entre otros, los contratos de jornada parcial, el trabajo con jornada reducida por guarda legal, o los socios de cooperativas de trabajo asociado cuando se encuentran incentivados por los programas de fomento de empleo y trabajan a jornada parcial.

- Fecha real del alta en afiliación: Indica el día, mes y año en el que se inicia la actividad del trabajador, cambia la cuenta de cotización, o se inicia una situación sin actividad (por ejemplo, la percepción de prestación de desempleo).

- Fecha real de baja en afiliación: Indica el día, mes y año en el que finaliza la actividad del trabajador, cambia la cuenta de cotización, o finaliza una situación sin actividad (por ejemplo, la percepción de prestación de desempleo). Es importante notar que, cuando un episodio de afiliación aún está vigente en la fecha de extracción de los datos, la fecha real de baja que figura en la MCVL es el 31 de diciembre del año correspondiente.

- Clase de la prestación: indica cual es el hecho que origina la prestación. En los datos disponibles, esta variable puede tomar 19 posibles categorías: Incapacidad con resolución provisional, Incapacidad absoluta, Incapacidad total, Incapacidad permanente parcial, Gran invalidez, Otros grados de incapacidad, Jubilación con resolución provisional, Jubilaciones en general, Jubilaciones anticipadas antiguas de distintos tipos, Jubilación especial a los 64 años, Jubilación parcial, Exceso SOVI total, Viudedad con resolución provisional, Viudedad en general, Viudedad MUNPAL, Orfandad con resolución provisional, Orfandad simple, Orfandad absoluta, A favor de familiares.

- Grado de incapacidad. Esta variable sólo se cumplimenta para personas que son perceptores de pensiones de incapacidad, e indica la gravedad de la incapacidad que el beneficiario tiene reconocida. Puede tomar 7 posibles categorías: Gran invalidez, Incapacidad absoluta, Incapacidad total para la profesión habitual (55% de la base), Incapacidad total para la profesión habitual (75% de la base), Incapacidad permanente parcial, y Otras pensiones de incapacidad.

- Importe anual total de la prestación: Suma de importe de todos los pagos efectuados en concepto de pensión durante el año por mensualidades ordinarias, pagas extraordinarias, paga por desviación del IPC u otros conceptos.

### 3.3.4 TRATAMIENTO PREVIO DE LOS DATOS

Antes de proceder al análisis estadístico de la información ofrecida por la MCVL, es necesario realizar un proceso previo de integración, limpieza, depuración y selección de los datos disponibles para los años 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, que es el periodo que cubre esta Tesis Doctoral.

Con el fin de poder trabajar con el enorme volumen de datos que contiene la Muestra, los archivos originales en formato texto plano (archivos con extensión .csv) se han migrado a un servidor con una base de datos transaccional MySQL versión 5.6 con motor de almacenamiento InnoDB implantada, se han establecido las claves primarias, los índices y la integración referencial entre las tablas. Para la explotación de las tablas se ha utilizado el lenguaje de consultas con sentencias en SQL.

A continuación se describen las sucesivas etapas de este tratamiento previo de los datos, que ha permitido depurar la información y obtener una base de datos adecuada para que su explotación estadística permita alcanzar los objetivos de investigación planteados en este trabajo.

**ETAPA 1:** Discriminación y eliminación, en cada una de las tablas, de aquellas variables que no se van a utilizar en el análisis, dejando, para cada año, tan solo las que son relevantes para nuestra investigación (ver tabla 9).

**ETAPA 2:** Depuración de registros:

1. Tabla Personas: eliminación de registros referidos a individuos que tienen el mismo IPF (Identificación de la Persona Física), pero diferente sexo o fecha de nacimiento. En total, se eliminan 379 registros.

2. Tabla Personas: eliminación de registros que no presentan información para ninguna de las variables consideradas.

3. Tabla Afiliación: eliminación de registros referidos a contratos con fecha de finalización anterior al 1 de enero de 2008. Estos episodios finalizaron antes del inicio del periodo 2008-2013 considerado, por lo que no serán analizados.

4. Tabla Afiliación: eliminación de registros que no tienen información relativa a la variable IPF. En total se eliminan 2.155 registros.

5. Tabla Pensiones: eliminación de registros que no corresponden a pensiones por incapacidad.

6. Tabla Pensiones: eliminación de registros que corresponden a pensiones por incapacidad percibidas antes de 2008.

**ETAPA 3:** Establecimiento de la integración referencial (a partir del IPF) entre las tres tablas con las que se va a trabajar: Personas, Afiliación y Pensiones.

**ETAPA 4:** Generación (o redefinición) –a partir de las variables originales definidas por la MCVL– de nuevas variables que serán utilizadas en el análisis estadístico:

• *Número Total de Días Trabajados en 2008*, dato calculado teniendo en cuenta no solo la fecha de inicio y finalización de los contratos vigentes ese año, sino también el coeficiente de tiempo parcial de los mismos<sup>33-34</sup>.

---

<sup>33</sup>Al calcular el número total de días trabajados en cada año se han depurado los siguientes registros:

- contratos con un coeficiente de tiempo parcial inferior al 20%, por considerarse que, o bien se trata de meros errores (MESS, 2015) o no suponen una verdadera inserción en el mercado laboral.
- Registro con un total de 5.855 días trabajados en 2008 (IPF=1.627.525).
- Registros que presentan un total de cero días trabajados (son perceptores de prestación por desempleo o beneficiarios de alguna pensión contributiva). Se trata de un total de 103.048.



- *Número Total de Días Trabajados en 2009*, dato calculado teniendo en cuenta no solo la fecha de inicio y finalización de los contratos vigentes ese año, sino también el coeficiente de tiempo parcial de los mismos.

- *Número Total de Días Trabajados en 2010*, dato calculado teniendo en cuenta no solo la fecha de inicio y finalización de los contratos vigentes ese año, sino también el coeficiente de tiempo parcial de los mismos.

- *Número Total de Días Trabajados en 2011*, dato calculado teniendo en cuenta no solo la fecha de inicio y finalización de los contratos vigentes ese año, sino también el coeficiente de tiempo parcial de los mismos.

- *Número Total de Días Trabajados en 2012*, dato calculado teniendo en cuenta no solo la fecha de inicio y finalización de los contratos vigentes ese año, sino también el coeficiente de tiempo parcial de los mismos.

- *Número Total de Días Trabajados en 2013*, dato calculado teniendo en cuenta no solo la fecha de inicio y finalización de los contratos vigentes ese año, sino también el coeficiente de tiempo parcial de los mismos.

- *Sexo*. Definida como una variable dicotómica, que toma valor 1 si el individuo es mujer, y 0 si es hombre.

- *Edad en 2008*. Edad que el individuo considerado tenía el 31 de diciembre de 2008, calculada a partir de su fecha de nacimiento. Los valores de esta variable permiten eliminar los registros correspondientes a individuos menores de 16 años o mayores de 65 años en 2008, pues no tienen capacidad legal de incorporarse al mercado de trabajo.

---

<sup>34</sup>Aproximadamente un 6% de los registros considerados en cada año presentan un total de más de 365 días trabajados al año (366 en 2008 y 2012, por ser años bisiestos). Consideramos que se puede tratar de errores de medida o de tabulación de los datos, pero también puede deberse a situaciones de sobreempleo, motivo por el cual no los eliminaremos de nuestra muestra.

• *Edad en 2009*. Edad que el individuo considerado tenía el 31 de diciembre de 2009, calculada a partir de su fecha de nacimiento. Los valores de esta variable permiten eliminar los registros correspondientes a individuos menores de 16 años o mayores de 65 años en 2009, pues no tienen capacidad legal de incorporarse al mercado de trabajo.

• *Edad en 2010*. Edad que el individuo considerado tenía el 31 de diciembre de 2010, calculada a partir de su fecha de nacimiento. Los valores de esta variable permiten eliminar los registros correspondientes a individuos menores de 16 años o mayores de 65 años en 2010, pues no tienen capacidad legal de incorporarse al mercado de trabajo.

• *Edad en 2011*. Edad que el individuo considerado tenía el 31 de diciembre de 2011, calculada a partir de su fecha de nacimiento. Los valores de esta variable permiten eliminar los registros correspondientes a individuos menores de 16 años o mayores de 65 años en 2011, pues no tienen capacidad legal de incorporarse al mercado de trabajo.

• *Edad en 2012*. Edad que el individuo considerado tenía el 31 de diciembre de 2012, calculada a partir de su fecha de nacimiento. Los valores de esta variable permiten eliminar los registros correspondientes a individuos menores de 16 años o mayores de 65 años en 2012, pues no tienen capacidad legal de incorporarse al mercado de trabajo.

• *Edad en 2013*. Edad que el individuo considerado tenía el 31 de diciembre de 2013, calculada a partir de su fecha de nacimiento. Los valores de esta variable permiten eliminar los registros correspondientes a individuos menores de 16 años o mayores de 65 años en 2013, pues no tienen capacidad legal de incorporarse al mercado de trabajo.

• *Importe mensual de la prestación*, calculado como la suma de todos los importes percibidos en el mes correspondiente, en miles de euros (si es que el individuo recibe –en el periodo analizado– más de una pensión de incapacidad).

• *Nacionalidad española*. Definida como una variable dicotómica, que toma valor 1 si el individuo en cuestión tiene nacionalidad española, y 0 en cualquier otro caso.

• *Residencia en la Región de Murcia*. Definida como una variable dicotómica, que toma valor 1 si el individuo en cuestión tiene su residencia habitual en la Región de Murcia, y 0 en cualquier otro caso.

• *Nivel de estudios*. Las 18 subcategorías que la variable tenía en la base de datos original se han agregado en 4 niveles (siguiendo la estructura definida por la MCVL):

- No sabe leer ni escribir
- Nivel inferior a Graduado Escolar
- Graduado Escolar
- Bachiller o título superior

• *Grado de incapacidad*. Variable categórica que indica la gravedad de la incapacidad que el individuo tiene reconocida. Puede tomar 7 posibles niveles:

- Gran Invalidez
- Incapacidad Absoluta
- Incapacidad total para la profesión habitual (55% de la base)
- Incapacidad total para la profesión habitual (75% de la base)
- Incapacidad permanente parcial
- Otros grados de incapacidad
- Ningún grado de incapacidad

Finalmente, las tablas quedan con el siguiente número total de registros válidos (Tabla 10):

Tabla 10. Tamaño de las tablas depuradas.

<b>Tabla</b>	<b>Número total de registros</b>
<b>Personas</b>	1.171.790
<b>Afiliados</b>	7.086.030
<b>Pensiones</b>	4.163.083

Fuente: elaboración propia.

## **CAPÍTULO IV - RESULTADOS**



## CAPÍTULO IV - RESULTADOS

En este capítulo se van a presentar los resultados que se derivan del análisis estadístico de los datos ofrecidos por la MCVL. Así, se ofrecerá en primer lugar el estudio descriptivo de la muestra considerada, y a continuación se expondrán los resultados de los contrastes de igualdad de medias realizados y de la estimación de los correspondientes modelos Logit y Tobit.

En lo que respecta al tamaño muestral, y aunque la tabla Personas consta de un total de 1.171.790 individuos (Tabla 10), el análisis individual de los datos referidos a cada uno de los años considerados hace que la muestra operativa en cada periodo tenga un tamaño menor al indicado.

Tabla 11. Número de individuos analizados en cada año de estudio.

Año	Tamaño muestral
2008	964.508
2009	958.017
2010	949.477
2011	938.308
2012	926.805
2013	914.058

Puede comprobarse en la Tabla 11 que, mientras que la muestra inicial para el año 2008 está compuesta por 964.508 individuos, el tamaño muestral se reduce de forma constante hasta los 914.058 en el año 2013. Ello se debe a que, por el progresivo envejecimiento de la población española, el número de individuos que salen de la muestra cada año por cumplir 65 años es mayor que el número de individuos que entran por cumplir 16 años y ser cotizantes o percibir una pensión por incapacidad.

#### 4. 1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA

A continuación se van a presentar las características más relevantes de los datos analizados especialmente a lo referido a su distribución, según las variables sociodemográficas consideradas (sexo, edad, nivel educativo, Comunidad Autónoma de domicilio) y según su grado de incapacidad.

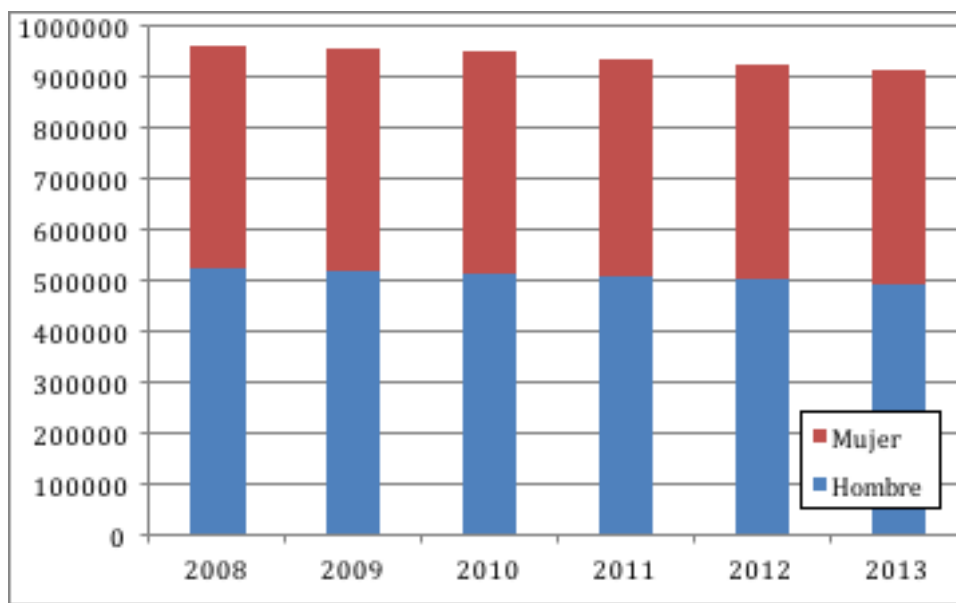
Como puede observarse en la Tabla 12 y la Figura 3, el porcentaje de hombres y mujeres permanece prácticamente constante en todo el periodo 2008-2013, modificándose apenas en tres décimas. El porcentaje de hombres se reduce ligeramente del 54,4% en el año 2008 hasta el 54,1% en el año 2013 (las mujeres representan el 45,6% en 2008 y el 45,9% en 2013).

Tabla 12. Evolución de la muestra según el sexo (2008-2013).

SEXO	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Hombre</b>	524 959 (54,4%)	520 799 (54,4%)	515 685 (54,3%)	508 935 (54,2%)	502 236 (54,2%)	494 634 (54,1%)
<b>Mujer</b>	439 549 (45,6%)	437 217 (45,6%)	433 791 (45,7%)	429 372 (45,8%)	424 568 (45,8%)	419 423 (45,9%)



Figura 3. Evolución de la muestra según el sexo (2008-2013).



Respecto a la edad de los individuos (Tabla 13 y Figura 4), se observa una progresiva reducción del número de individuos más jóvenes, con edades comprendidas entre los 16-25 años y los 26-35 años. Estos porcentajes se reducen, para el primer grupo, desde un 15,2% del total de la muestra en el año 2008 al 7,8% en el año 2013. Para el segundo grupo, el porcentaje de individuos con edades comprendidas entre los 26-35 años disminuye desde el 26,2% al 22,9% para el periodo 2008-2013.

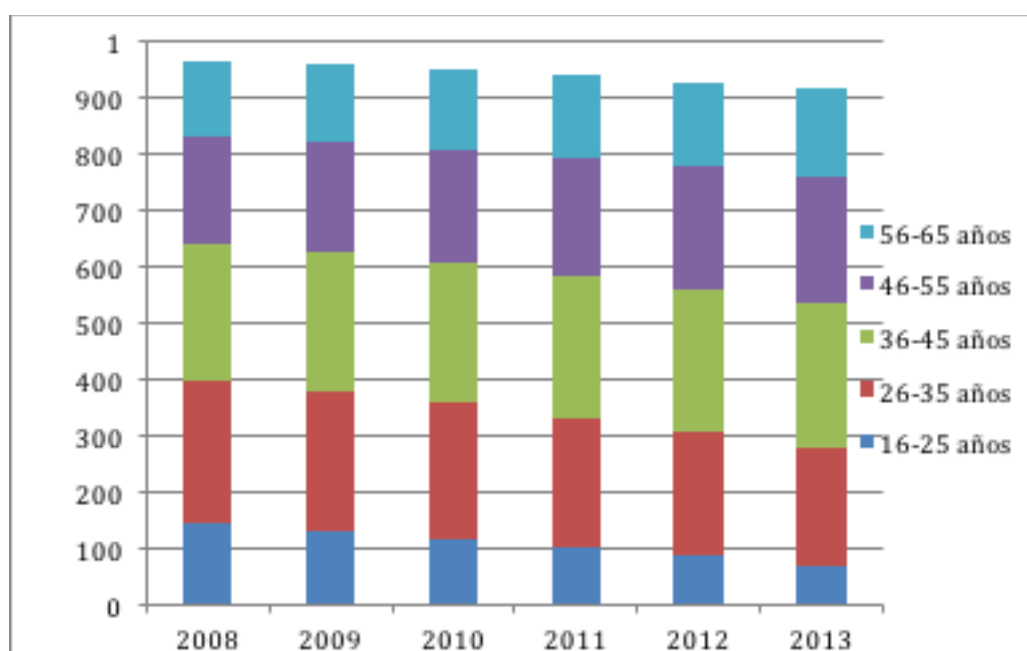
Por el contrario, los demás grupos de edad incrementan su peso en la muestra, aumentando 3 puntos porcentuales tanto la población de 36 a 45 años (del 25% al 28% en el periodo considerado) como la de 56 a 65 años (del 14,2% al 17,2%); siendo mayor la variación positiva en el grupo de los 46 a 55 años (aumento de casi 5 puntos porcentuales, del 19,4% al 24,1%).

Este hecho queda también reflejado en un incremento continuo de la media de edad, que pasa de 39,7 años en 2008 a 42,6 en 2013, mostrando así el progresivo envejecimiento de la población española.

Tabla 13. Evolución de la muestra según la edad (2008-2013).

EDAD (años)	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>16-25</b>	146 472 (15,2%)	132 509 (13,9%)	11 741 (12,4%)	101 963 (10,9%)	86 266 (9,3%)	71 265 (7,8%)
<b>26-35</b>	252 843 (26,2%)	246 975 (25,8%)	239 662 (25,2%)	230 729 (24,6%)	220 362 (23,8%)	209 354 (22,9%)
<b>36-45</b>	240 695 (25,0%)	244 509 (25,5%)	247 324 (26,0%)	250 742 (26,7%)	253 991 (27,4%)	256 307 (28,0%)
<b>46-55</b>	187 247 (19,4%)	193 944 (20,2%)	201 844 (21,3%)	208 336 (22,2%)	214 928 (23,2%)	220 273 (24,1%)
<b>56-65</b>	137 252 (14,2%)	140 080 (14,6%)	143 246 (15,1%)	146 538 (15,6%)	151 258 (16,3%)	156 859 (17,2%)
<b>Media (años)</b>	39,68	40,19	40,75	41,33	41,98	42,62
<b>Desv. Típica</b>	12,778	12,633	12,465	12,257	12,050	11,825

Figura 4. Evolución de la muestra según la edad (2008-2013).



Cuando se analiza la muestra según el nivel educativo de los individuos (Tabla 14 y Figura 5), no aparecen diferencias temporales importantes para cada uno de los grupos considerados en el periodo 2008-2013.

Así, por ejemplo, el porcentaje de individuos que no sabe leer o escribir, o con nivel educativo desconocido, permanecen prácticamente constantes durante todo el periodo cubierto por el análisis realizado en este trabajo (1,0% y 2,8%, respectivamente).

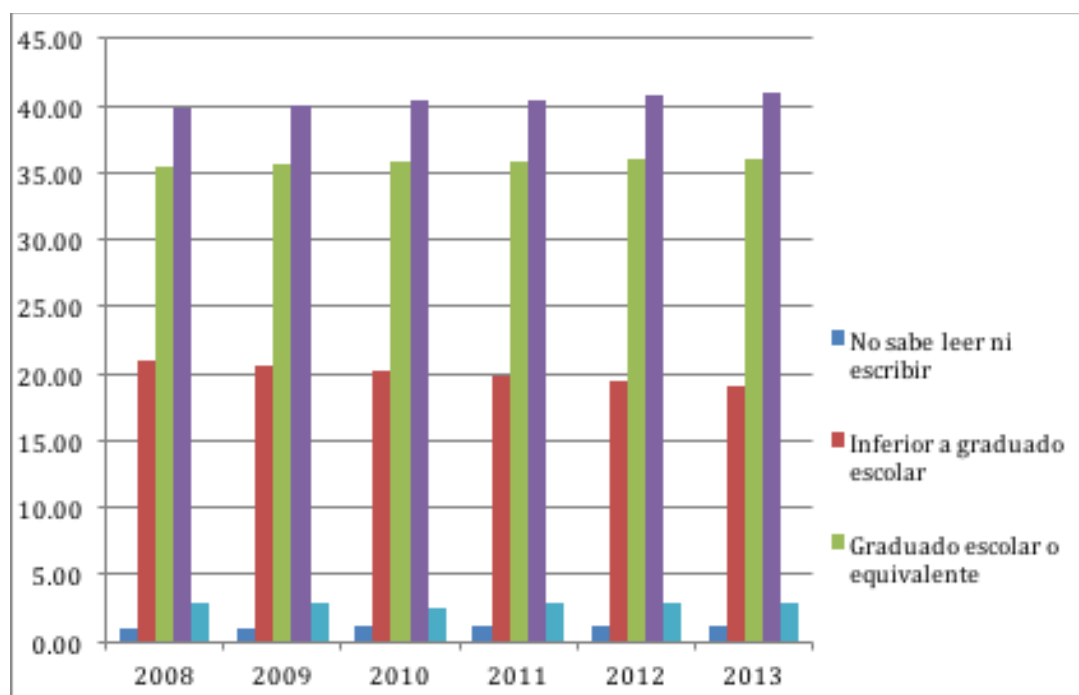
Para los individuos con nivel educativo inferior a Graduado Escolar, la variación en el periodo 2008-2013 es de 0,9% (21,0% en 2008 frente a 19,1% en el año 2013). Un ligero aumento se observa para los individuos con Graduado Escolar o equivalente (35,4% en 2008 frente a 36,0% en 2013). Igualmente, se incrementa el porcentaje de individuos para el nivel de estudios superior en esta

muestra, estudios de Bachiller, FP superior o equivalente (aumento del 1,2%: 39,8% en 2008 frente a un 41,0% en 2013).

Tabla 14. Evolución de la muestra según el nivel educativo (2008-2013).

NIVEL EDUCATIVO	2008	2009	2010	2011	2012	2013
No sabe leer ni escribir	9 846 (1,0%)	9 930 (1,0%)	9 962 (1,1%)	9 906 (1,1%)	9 890 (1,1%)	9 835 (1,1%)
Inferior a Graduado Escolar	201 955 (21,0%)	196 767 (20,5%)	191 584 (20,2%)	185 791 (19,8%)	180 414 (19,5%)	174 712 (19,1%)
Graduado Escolar o equivalente	341 591 (35,4%)	340 858 (35,6%)	339 175 (35,8%)	336 396 (35,9%)	333 112 (35,9%)	329 244 (36,0%)
Bachiller, FP Sup. o equivalente o superior	383 879 (39,8%)	383 423 (40,0%)	381 984 (40,4%)	208 336 (40,5%)	377 266 (40,7%)	374 486 (41,0%)
Desconocido	27 238 (2,8%)	27 038 (2,8%)	24 072 (2,5%)	26 437 (2,8%)	26 122 (2,8%)	25 780 (2,8%)

Figura 5. Evolución de la muestra según el nivel educativo (2008-2013).



Al analizar la evolución temporal de la muestra según la nacionalidad (Tabla 15), se observa que el porcentaje de población española respecto a la foránea se reduce sensiblemente (90,2% en 2008 frente a 89,6% en 2013), incrementándose en este mismo periodo un 0,1% la población de origen marroquí (1,3% vs. 1,4% para el periodo 2008-2013), rumano (1,7% vs. 1,8% en este mismo periodo) o ecuatoriano (0,5% en 2008 vs. 0,6% en 2013), y aumentando en 0,3% la población extranjera de otros países, especialmente de origen chino.

Tabla 15. Evolución de la muestra según la nacionalidad (2008-2013).

NACIONALIDAD	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>España</b>	870 202 (90,2%)	863 048 (90,2%)	854 103 (90,0%)	842 775 (89,8%)	831 334 (89,7%)	818 775 (89,6%)
<b>Marruecos</b>	12 947 (1,3%)	13 059 (1,3%)	13 124 (1,4%)	13 158 (1,4%)	13 166 (1,4%)	13 151 (1,4%)
<b>Rumanía</b>	16 039 (1,7%)	16 188 (1,7%)	16 267 (1,7%)	16 319 (1,7%)	16 334 (1,8%)	16 336 (1,8%)
<b>Ecuador</b>	4 973 (0,5%)	5 020 (0,5%)	5 056 (0,5%)	5 070 (0,5%)	5 077 (0,5%)	5 077 (0,6%)
<b>Otra</b>	65 321 (6,3%)	60 702 (6,3%)	56 626 (6,4%)	60 986 (6,6%)	61 014 (6,6%)	60 719 (6,6%)

Al considerar la Comunidad Autónoma de domicilio de los individuos incluidos en la muestra (Tabla 16), se puede comprobar que el porcentaje de residentes en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia permanece constante durante todo el periodo considerado (3,0%), pasando de las 28.866 personas residentes en Murcia en el año 2008 a las 27.813 en el año 2013 lo cual supone un peso muy similar al que tiene la población residente en Murcia sobre el total de la población del país.

Tabla 16. Evolución de la muestra según la Comunidad Autónoma de domicilio (2008-2013).

CCAA DE DOMICILIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Murcia</b>	28866 (3,0%)	28826 (3,0%)	28650 (3,0%)	28369 (3,0%)	28126 (3,0%)	27813 (3,0%)
<b>Otras</b>	935643 (97,0%)	929191 (97,0%)	920827 (97,0%)	909939 (97,0%)	898679 (97,0%)	886245 (97,0%)

Por último, la Tabla 17 muestra la distribución de los individuos de la muestra según su grado de incapacidad. De dicha tabla se puede inferir que el porcentaje de individuos con algún grado de incapacidad ha aumentado un 0,7% en el periodo 2008-2013 (3,4% frente al 4,1%, respectivamente). Considerando la incapacidad por grados, tanto la Tabla 17 como la Figura 6 indican que la población clasificada con Gran Invalidez ha aumentado del 3,1% en 2008 al 3,5% en 2013, al igual que el número de personas con Incapacidad Total para la profesión habitual (75% base), variando del 23,5% al 24,7%. El porcentaje de personas con Incapacidad Absoluta ha permanecido constante en este periodo (39,4%), mientras que se ha reducido la proporción de personas clasificadas con Incapacidad Total para la profesión habitual (55% de la base), desde un 33,8% hasta el 32,4% en el periodo 2008-2013. El número de personas con Incapacidad Permanente Parcial es muy bajo, habiéndose reducido su porcentaje del 0,1% a prácticamente el 0,0% en los años del 2008 al 2013. A pesar de estos cambios los pesos relativos se mantienen estables en los 6 años considerados.

Figura 6. Evolución de la muestra según el grado de incapacidad (2008-2013).

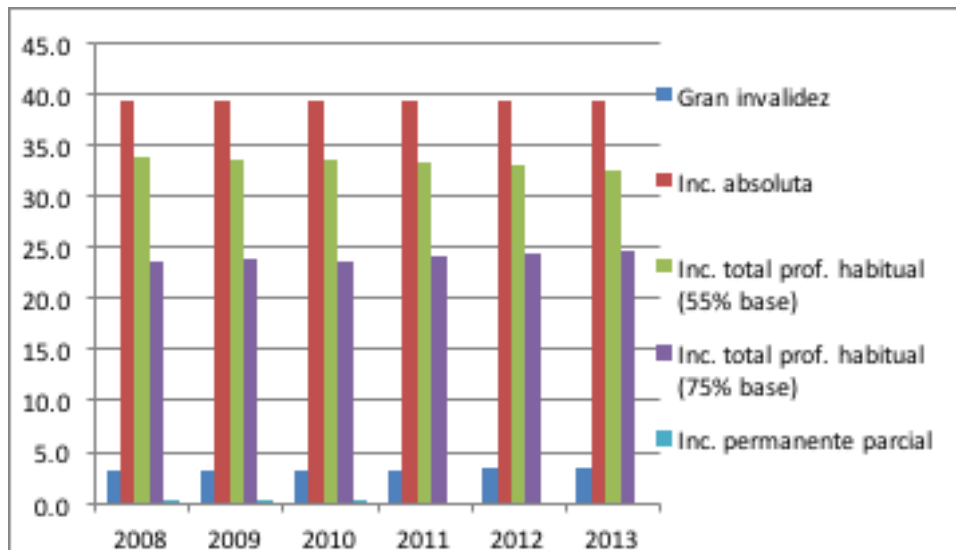


Tabla 17. Evolución de la muestra según el grado de incapacidad (2008-2013).

GRADO DE INCAPACIDAD	2008	2009	2010	2011	2012	2013
No	931894	924150	914737	902496	890151	876539
(% No/% Sí)	(96,6/3,4%)	(96,5/3,5%)	(96,3/3,7%)	(96,2/3,8%)	(96,0/4,0%)	(95,9/4,1%)
<b>Gran Invalidez</b>	1021 (3,1%)	1083 (3,2%)	1129 (3,2%)	1194 (3,3%)	1231 (3,4%)	1320 (3,5%)
<b>Inc. Absoluta</b>	12866 (39,4%)	13321 (39,3%)	13673 (39,4%)	14061 (39,3%)	14375 (39,2%)	14770 (39,4%)
<b>Inc. Total para la profesión habitual (55% base)</b>	11025 (33,8%)	11354 (33,5%)	11670 (33,6%)	11910 (33,3%)	12084 (33,0%)	12146 (32,4%)
<b>Inc. Total para la profesión habitual (75% base)</b>	7667 (23,5%)	8082 (23,9%)	8247 (23,7%)	8630 (24,1%)	8952 (24,4%)	9275 (24,7%)
<b>Inc. Permanente parcial</b>	36 (0,1%)	27 (0,1%)	21 (0,1%)	17 (0,0%)	12 (0,0%)	8 (0,0%)

#### 4. 2. CONTRASTES DE IGUALDAD DE MEDIAS

En este apartado se presentan los resultados referidos al contraste de las hipótesis, definidas en el apartado 3.2.1, relativas al número de días trabajados y a la cuantía de la pensión por discapacidad. Cabe reseñar que en el caso de las



hipótesis relativas al número de días trabajados, además, se ha contabilizado solo a quienes han trabajado, al menos, un día en el año analizado.<sup>35</sup>

Un caso especial lo suponen los individuos de la muestra que no han trabajado. En 2008, un total de 169.501 individuos de la muestra (un 17,6% de los datos) presentan un valor de 0 días trabajados. Este dato se reduce de forma continua hasta alcanzar los 70.931 individuos en 2013 (el 7,8 de la muestra). Las características más relevantes de estos individuos que no han trabajado se muestran en la última columna de la Tabla 18.

Tabla 18. Población incluida en el estudio, clasificada en función de haber trabajado o no haber trabajado en el año considerado, 2008-2013 (%).

<i>Año 2008</i>	<i>Trabaja</i>	<i>No trabaja</i>
Hombres	56,3	45,5
Mujeres	43,7	54,5
Edad media*	39,67	39,74
Incapacidad = No	99,1	85,1
Incapacidad = Sí	0,9	14,9
Gran invalidez	0,9	3,8
Inc. Absoluta	14,7	46,6
Inc. total profesión habitual (55% base)	73,7	22,2
Inc. total profesión habitual (75% base)	10,6	27,3
Inc. permanente parcial	0,2	0,1
<i>Año 2009</i>	<i>Trabaja</i>	<i>No trabaja</i>
Hombres	55,9	47,0
Mujeres	44,1	53,0

<sup>35</sup> Se excluye de estos contrastes de igualdad de medias a los individuos de la muestra que presentan un valor de cero días trabajados

Edad media*	40,27	39,78
Incapacidad = No	9,1	83,9
Incapacidad = Sí	0,9	16,1
Gran invalidez	1,0	3,8
Inc. Absoluta	14,4	46,4
Inc. total profesión habitual (55% base)	74,0	22,1
Inc. total profesión habitual (75% base)	10,4	27,6
Inc. permanente parcial	0,2	0,1
<i>Año 2010</i>	<i>Trabaja</i>	<i>No trabaja</i>
Hombres	55,4	48,6
Mujeres	44,6	51,4
Edad media*	40,72	40,92
Incapacidad = No	99,0	81,7
Incapacidad = Sí	1,0	18,3
Gran invalidez	1,0	3,9
Inc. Absoluta	14,9	46,2
Inc. total profesión habitual (55% base)	73,9	22,3
Inc. total profesión habitual (75% base)	10,1	27,6
Inc. permanente parcial	0,1	0,0
<i>Año 2011</i>	<i>Trabaja</i>	<i>No trabaja</i>
Hombres	54,9	50,0
Mujeres	45,1	50,0
Edad media*	41,14	42,49

Incapacidad = No	99,0	78,7
Incapacidad = Sí	1,0	21,3
Gran invalidez	0,9	4,0
Inc. Absoluta	14,1	46,2
Inc. total profesión habitual (55% base)	74,7	21,9
Inc. total profesión habitual (75% base)	10,2	27,9
Inc. permanente parcial	0,1	0,0
<i>Año 2012</i>	<i>Trabaja</i>	<i>No trabaja</i>
Hombres	54,4	53,0
Mujeres	45,6	47,0
Edad media*	41,64	44,38
Incapacidad = No	99,1	74,3
Incapacidad = Sí	0,9	25,7
Gran invalidez	1,1	4,0
Inc. Absoluta	14,6	45,7
Inc. total profesión habitual (55% base)	74,1	22,2
Inc. total profesión habitual (75% base)	10,1	28,2
Inc. permanente parcial	0,1	0,0
<i>Año 2013</i>	<i>Trabaja</i>	<i>No trabaja</i>
Hombres	54,0	55,3
Mujeres	46,0	44,7
Edad media*	41,78	52,63
Incapacidad = No	99,1	58,1
Incapacidad = Sí	0,9	41,9
Gran invalidez	1,2	4,1

Inc. Absoluta	16,4	45,4
Inc. total profesión habitual (55% base)	71,2	22,2
Inc. total profesión habitual (75% base)	11,1	28,3
Inc. permanente parcial	0,1	0,0

\*La edad media está expresada en años.

Estos individuos con cero días trabajados no son incluidos en estos contrastes de igualdad de medias porque son perceptores de prestación o subsidio por desempleo o cese de actividad, o beneficiarios de alguna pensión contributiva de la Seguridad Social (MESS, 2015).

#### 4.2.1. HIPÓTESIS RELATIVAS AL NÚMEROS DE DÍAS TRABAJADOS

A continuación se presentan los resultados referidos al número de días trabajados que pretenden contrastar las hipótesis siguientes:

*H<sub>1.1</sub> Existen diferencias entre el número de días trabajados por las personas con discapacidad y el número de días trabajados por las personas sin discapacidad.*

*H<sub>1.2</sub> Existen diferencias en el número de días trabajados por las personas con discapacidad en función del grado de discapacidad considerado: Gran invalidez, Incapacidad absoluta, Incapacidad total para la profesión habitual (55% de la base), Incapacidad total para la profesión habitual (75%) e incapacidad permanente parcial.*

Concretamente se presentarán los test de igualdad de medias realizados para cada año, con el fin de analizar si los resultados varían a lo largo del tiempo (Tabla 19 a 24).

Tabla 19. Días trabajados en 2008.

Días trabajados (2008)	Media	Desviación típica
Toda la muestra	334,46	117,773
Incapacidad = No	335,16	117,406
Incapacidad = Sí	259,26	132,007
Gran invalidez	209,20	122,813
Inc. Absoluta	197,11	126,094
Inc. total profesión habitual (55% base)	283,52	124,775
Inc. total profesión habitual (75% base)	178,88	129,233
Inc. permanente parcial	367,93	13,292

Con el fin de comprobar si los datos cumplen los supuestos de homocedasticidad y normalidad, se han llevado a cabo los contrastes de Levene y de Kolmogorov-Smirnov, respectivamente.

Los resultados de estos test han sido, en ambos casos, que se rechaza la hipótesis nula ( $\text{sig} = 0,000$ ), lo cual indica que los datos referidos a 2008 no cumplen los supuestos indicados.

Por este motivo ha sido necesario aplicar contrastes no paramétricos de igualdad de medias. En concreto, para comparar el número de días trabajados por individuos con y sin discapacidad, se ha realizado el test de Mann-Whitney y, para comparar el número de días trabajados por individuos con diferente grado de incapacidad, se ha realizado el test de Kruskal-Wallis. En ambos casos, se obtiene que  $\text{sig} = 0,000$ .

En el primer caso, el resultado del test de Mann-Whitney indica que SÍ EXISTEN diferencias estadísticamente significativas entre el número medio de días trabajados por las personas con discapacidad y el número medio de días trabajados por las personas sin discapacidad.

Así, como se puede comprobar en la Tabla 19, los individuos sin discapacidad trabajaron una media de 335,16 días en 2008, mientras que los individuos con discapacidad trabajaron una media de 259,26 días en ese mismo año.

El test de Kruskal-Wallis lleva a la conclusión de que SÍ EXISTEN diferencias estadísticamente significativas en el número medio de días trabajados por las personas con discapacidad en diversos grados.

La prueba T2 de Tamhane para varianzas desiguales indica que la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Permanente parcial es significativamente mayor que la media de días trabajados en cualquiera de las otras categorías; la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Total para la profesión habitual (55% de la base) es estadísticamente superior a la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez, o Incapacidad Total para la profesión habitual (75% de la base); y la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Total para la profesión habitual (75% de la base) es estadísticamente inferior a la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Absoluta (ver Anexo I).

Para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 se ha aplicado el mismo tipo de análisis. Nuevamente los test de Levene y de Kolmogorov-Smirnov han puesto de manifiesto la ausencia de homocedasticidad y de normalidad en los datos considerados ( $\text{sig} = 0,000$ ), por lo que se han realizado también contrastes no paramétricos de igualdad de medias.

Los correspondientes contrastes de Mann-Whitney muestran que SÍ EXISTEN diferencias estadísticamente significativas entre el número medio de días trabajados por personas con discapacidad y el número medio de días trabajados por personas sin discapacidad en 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013. La Tabla 20, Tabla 21, Tabla 22, Tabla 23 y Tabla 24 muestran el valor de esta media para cada grupo.

Tabla 20. Días trabajados en 2009.

	Media	Desviación típica
Toda la muestra	335,18	117,869
Incapacidad = No	335,90	117,481
Incapacidad = Sí	258,83	132,937
Gran invalidez	234,07	149,586
Inc. Absoluta	191,46	127,387
Inc. total profesión habitual (55% base)	284,33	125,273
Inc. total profesión habitual (75% base)	171,54	122,024
Inc. permanente parcial	354,75	35,507

Tabla 21. Días trabajados en 2010.

	Media	Desviación típica
Toda la muestra	334,96	118,822
Incapacidad = No*	335,69	118,438
Incapacidad = Sí	258,39	133,051
Gran invalidez**	232,83	139,424
Inc. Absoluta	195,67	125,204
Inc. total profesión habitual (55% base)	282,96	127,073
Inc. total profesión habitual (75% base)	172,18	119,681
Inc. permanente parcial	365,00	0,000

Tabla 22. Días trabajados en 2011.

	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>
<b>Toda la muestra</b>	330,84	121,052
<b>Incapacidad = No</b>	331,58	120,671
<b>Incapacidad = Sí</b>	254,69	135,264
<b>Gran invalidez</b>	224,82	136,138
<b>Inc. Absoluta</b>	193,70	127,626
<b>Inc. total profesión habitual (55% base)</b>	277,92	130,566
<b>Inc. total profesión habitual (75% base)</b>	170,41	118,610
<b>Inc. permanente parcial</b>	348,11	50,667

Tabla 23. Días trabajados en 2012.

	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>
<b>Toda la muestra</b>	330,89	125,227
<b>Incapacidad = No</b>	331,58	124,905
<b>Incapacidad = Sí</b>	257,19	136,819
<b>Gran invalidez</b>	202,87	139,998
<b>Inc. Absoluta</b>	188,32	123,653
<b>Inc. total profesión habitual (55% base)</b>	284,04	131,377
<b>Inc. total profesión habitual (75% base)</b>	165,26	116,099
<b>Inc. permanente parcial</b>	283,33	129,543



Tabla 24. Días trabajados en 2013.

	Media	Desviación típica
Toda la muestra	317,31	138,747
Incapacidad = No	317,89	138,633
Incapacidad = Sí	256,05	137,287
Gran invalidez	223,03	149,602
Inc. Absoluta	202,77	129,684
Inc. total profesión habitual (55% base)	281,15	132,819
Inc. total profesión habitual (75% base)	177,15	121,256
Inc. permanente parcial	267,40	135,317

Por su parte, los correspondientes contrastes de Kruskal-Wallis muestran que en todos los años considerados, SÍ EXISTEN diferencias estadísticamente significativas en el número medio de días trabajados por personas con discapacidad en distintos grados.

En los años 2009, 2010 y 2011, la prueba T2 de Tamhane indica que la media de días trabajados es estadísticamente distinta para cualquier par de categorías (dentro de los tipos de incapacidad), excepto para el par Incapacidad Absoluta y Gran Invalidez, cuyas diferencias no son estadísticamente significativas.

En los años 2012 y 2013, la prueba T2 de Tamhane indica que la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Total para la profesión habitual (55% de la base) es estadísticamente superior a la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez, o por quienes presentan Incapacidad Total para la profesión habitual (75% de la base); mientras que la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Total para la profesión habitual (75% de la base) es estadísticamente inferior a la

media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Absoluta (o Gran Invalidez, en el caso de los datos de 2013). Para más detalle sobre el resultado de esta prueba, puede consultarse el anexo 1.

#### 4.2.2. HIPÓTESIS RELATIVAS A LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN POR DISCAPACIDAD PERCIBIDA

A continuación se presentarán los resultados referidos a la cuantía mensual de la pensión por discapacidad que los individuos analizados han percibido, con el fin de contrastar las hipótesis enunciadas en el capítulo 3:

Concretamente se presentarán los test de igualdad de medias realizados para cada año, con el fin de analizar si los resultados se mantienen estables a lo largo del periodo considerado (Tablas 25 a42).

*H<sub>2.1</sub> Existen diferencias en la pensión mensual percibida por las personas con discapacidad según el grado de la discapacidad.*

Con el fin de comprobar si los datos del año 2008 (Tabla 25) cumplen los supuestos de homocedasticidad y normalidad, se han llevado a cabo los contrastes de Levene y de Kolmogorov-Smirnov, respectivamente. Los resultados de estos test han sido, en ambos casos, que se rechaza la hipótesis nula (sig = 0,000), lo cual indica que los datos referidos a 2008 no cumplen los supuestos indicados.

Tabla 25. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2008), en €.

	Media	Desviación típica
Gran invalidez	1617,25	868,960
Inc. absoluta	1020,08	535,349
Inc. total profesión habitual (55% base)	526,47	279,354
Inc. total profesión habitual (75% base)	793,48	420,730
Inc. permanente parcial	151,33	17,463

Por este motivo ha sido necesario aplicar contrastes no paramétricos de igualdad de medias. En concreto, para comparar la pensión mensual percibida por las personas con discapacidad en función del grado de la misma se ha realizado el test de Kruskal-Wallis. Los resultados de dicho test llevan a la conclusión de que SÍ EXISTEN diferencias estadísticamente significativas ( $\text{sig} = 0,000$ ) en la pensión mensual percibida por las personas con discapacidad en diversos grados.

La prueba T2 de Tamhane para varianzas desiguales indica que la pensión mensual percibida por las personas con Gran Invalidez (1617,25 €) es significativamente mayor que la percibida por personas incluidas en cualquiera de las otras categorías; la media de la pensión percibida por quienes presentan Incapacidad absoluta (1020,08 €) es superior a quienes presentan Incapacidad Total para la profesión habitual (75% o 55% de la base, 793,48 € y 526,47 €, respectivamente); y la pensión mensual percibida por quienes presentan Incapacidad Permanente Parcial (151,33 €) es estadísticamente inferior a la percibida para el resto de personas incluidas en el resto categorías (ver Anexo I).

Para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 se ha aplicado el mismo tipo de análisis. Nuevamente los test de Levene y de Kolmogorov-Smirnov han puesto de manifiesto la ausencia de homocedasticidad y de normalidad en los datos considerados ( $\text{sig} = 0,000$ ), por lo que se han realizado también contrastes no paramétricos de igualdad de medias.

Los correspondientes contrastes de Kruskal-Wallis muestran que SÍ EXISTEN diferencias estadísticamente significativas ( $\text{sig} = 0,000$ ) en la pensión mensual percibida por las personas con discapacidad en diversos grados en 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013. La Tabla 26, Tabla 27, Tabla 28, Tabla 29 y Tabla 30 muestran el valor de esta media para cada grupo.

Tabla 26. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2009), en €.

	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>
<b>Gran invalidez</b>	1672,44	893,803
<b>Inc. absoluta</b>	1048,53	548,042
<b>Inc. total profesión habitual (55% base)</b>	551,07	289,562
<b>Inc. total profesión habitual (75% base)</b>	818,77	430,984
<b>Inc. permanente parcial</b>	155,28	17,794

Tabla 27. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2010), en €.

	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>
<b>Gran invalidez</b>	1718,50	910,081
<b>Inc. absoluta</b>	1069,92	552,761
<b>Inc. total profesión habitual (55% base)</b>	563,53	283,846
<b>Inc. total profesión habitual (75% base)</b>	837,78	436,291
<b>Inc. permanente parcial</b>	155,23	19,031

Tabla 28. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2011,) en €.

	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>
<b>Gran invalidez</b>	1743,89	912,189
<b>Inc. absoluta</b>	1087,40	560,717
<b>Inc. total profesión habitual (55% base)</b>	575,60	288,093
<b>Inc. total profesión habitual (75% base)</b>	855,17	442,389
<b>Inc. permanente parcial</b>	153,59	18,224

Tabla 29. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2012), en €.

	Media	Desviación típica
<b>Gran invalidez</b>	1779,86	912,189
<b>Inc. absoluta</b>	1102,57	560,717
<b>Inc. total profesión habitual (55% base)</b>	587,89	288,093
<b>Inc. total profesión habitual (75% base)</b>	871,04	442,389
<b>Inc. permanente parcial</b>	154,20	18,224

Tabla 30. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad (2013), en €.

	Media	Desviación típica
<b>Gran invalidez</b>	1804,16	901,640
<b>Inc. absoluta</b>	1125,56	575,795
<b>Inc. total profesión habitual (55% base)</b>	603,10	292,308
<b>Inc. total profesión habitual (75% base)</b>	889,11	447,234
<b>Inc. permanente parcial</b>	146,91	10,33

La prueba T2 de Tamhane para varianzas desiguales indica que la media del importe mensual total de la pensión es significativamente diferente para cualquier par de categorías (dentro de los tipos de incapacidad) para todos los años considerados en este estudio (véase anexo 1).

*H<sub>2,2</sub> Existen diferencias en la pensión mensual total percibida por las personas con discapacidad que han trabajado y las que no en los años considerados (2008-2013).*

Los resultados año a año se resumen en las Tablas 31 a 36. Con el fin de comprobar si los datos de 2008 (Tabla 31) cumplen los supuestos de homocedasticidad y normalidad, se han llevado a cabo los contrastes de Levene y

de Kolmogorov-Smirnov, respectivamente. Los resultados de estos test han sido, en ambos casos, que se rechaza la hipótesis nula ( $\text{sig} = 0,000$ ), lo cual indica que los datos referidos a 2008 no cumplen los supuestos indicados.

Tabla 31. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2008), en €.

	Media	Desviación típica
<b>Trabajan al menos un día</b>	664,93	418,701
<b>No trabajan</b>	862,05	537,513

Por este motivo ha sido necesario aplicar contrastes no paramétricos de igualdad de medias. En concreto, para comparar la pensión mensual percibida por individuos con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan, se ha realizado el test de Mann-Whitney, obteniéndose que  $\text{sig} = 0,000$ .

El resultado del test de Mann-Whitney indica que SÍ EXISTEN diferencias estadísticamente significativas entre la pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajaron al menos un día en 2008 y la percibida por aquellos individuos que no trabajaron. Así, como se puede comprobar en la Tabla 31, los individuos que trabajaron al menos un día percibieron una pensión mensual media de 664,93€ en 2008, mientras que los individuos que no trabajaron percibieron una pensión mensual media de 862,05€ en ese mismo año.

Para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 se ha aplicado el mismo tipo de análisis. Nuevamente los test de Levene y de Kolmogorov-Smirnov han puesto de manifiesto la ausencia de homocedasticidad y de normalidad en los datos considerados ( $\text{sig} = 0,000$ ), por lo que se han realizado también contrastes no paramétricos de igualdad de medias.

Los correspondientes contrastes de Mann-Whitney muestran que SÍ EXISTEN diferencias estadísticamente significativas entre la pensión media mensual percibida por los individuos con discapacidad que trabajaron en 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 frente a los que no lo hicieron. La Tabla 32, Tabla 33, Tabla 34, Tabla 35 y Tabla 36 muestran el valor de esta media para cada grupo.

Tabla 32. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2009), en €.

	Media	Desviación típica
Trabajan al menos un día	685,28	437,481
No trabajan	891,44	548,138

Tabla 33. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2010), en €.

	Media	Desviación típica
Trabajan al menos un día	702,86	441,339
No trabajan	910,78	555,002

Tabla 34. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2011), en €.

	Media	Desviación típica
Trabajan al menos un día	702,36	431,348
No trabajan	932,31	564,407

Tabla 35. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2012), en €.

	Media	Desviación típica
Trabajan al menos un día	724,83	456,734
No trabajan	944,35	566,093

Tabla 36. Pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan (2013), en €.

	Media	Desviación típica
Trabajan al menos un día	754,61	471,410
No trabajan	965,56	572,599

*H<sub>2.3</sub> Existen diferencias en la pensión mensual percibida por las personas con discapacidad que residen en la Región de Murcia y las que residen en otros lugares de España.*

Los resultados de cada año se resumen en las Tablas 37 a 42. Con el fin de comprobar si los datos correspondientes al año 2008 (Tabla 37) cumplen los supuestos de homocedasticidad y normalidad, se han llevado a cabo los contrastes de Levene y de Kolmogorov-Smirnov, respectivamente. Los resultados de estos test han sido, en ambos casos, que se rechaza la hipótesis nula (sig = 0,000), lo cual indica que los datos referidos a 2008 no cumplen los supuestos indicados.



Tabla 37. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2008), en €.

	Media	Desviación típica
Domicilio en Murcia	692,70	424,747
Domicilio fuera de Murcia	821,99	522,166

Por este motivo ha sido necesario aplicar contrastes no paramétricos de igualdad de medias. En concreto, para comparar la pensión mensual percibida por individuos con discapacidad que trabajan frente a las que no trabajan, se ha realizado el test de Mann-Whitney, obteniéndose que  $\text{sig} = 0,000$ .

El resultado del test de Mann-Whitney indica que SÍ EXISTEN diferencias estadísticamente significativas entre la pensión mensual percibida por las personas que residían en Murcia y las que no en el año 2008. Así, como se puede comprobar en la Tabla 37, los individuos con domicilio en Murcia percibieron una pensión mensual media de 692,70€ en 2008, mientras que los individuos que residían fuera de Murcia percibieron una pensión mensual media de 821,99€ en ese mismo año.

Para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 se ha aplicado el mismo tipo de análisis. Nuevamente los test de Levene y de Kolmogorov-Smirnov han puesto de manifiesto la ausencia de homocedasticidad y de normalidad en los datos considerados ( $\text{sig} = 0,000$ ), por lo que se han realizado también contrastes no paramétricos de igualdad de medias.

Los correspondientes contrastes de Mann-Whitney muestran que SÍ EXISTEN diferencias estadísticamente significativas entre la pensión media mensual percibida por los individuos con residencia en Murcia en 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 frente a los que tenían su domicilio fuera de Murcia. La Tabla 38, Tabla 39, Tabla 40, Tabla 41 y Tabla 42 muestran el valor de esta media para cada grupo.

Tabla 38. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2009), en €.

	Media	Desviación típica
Domicilio en Murcia	720,96	441,197
Domicilio fuera de Murcia	850,57	535,118

Tabla 39. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2010), en €.

	Media	Desviación típica
Domicilio en Murcia	741,66	453,230
Domicilio fuera de Murcia	869,63	541,373

Tabla 40. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2011), en €.

	Media	Desviación típica
Domicilio en Murcia	766,77	464,267
Domicilio fuera de Murcia	886,86	549,014

Tabla 41. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2012), en €.

	Media	Desviación típica
Domicilio en Murcia	778,70	457,596
Domicilio fuera de Murcia	902,96	554,987

Tabla 42. Pensión mensual percibida por residentes y no residentes en la Región de Murcia (2013), en €.

	Media	Desviación típica
Domicilio en Murcia	804,33	463,939
Domicilio fuera de Murcia	925,76	562,276

#### 4. 3. MODELOS LOGIT

En este apartado se presentarán los resultados de la estimación de los correspondientes modelos Logit (descritos en el apartado 3.2.2.) que tratan de explicar la probabilidad de acceso al mercado laboral en función de las siguientes variables:

1. Sexo
2. Edad
3. Nivel de estudios
4. Importe total de la prestación por invalidez percibida (en miles de euros)
5. Residencia en la Región de Murcia
6. Nacionalidad española
7. Grado de minusvalía

Así, se contrastarán las siguientes hipótesis de investigación:

*H<sub>3.1</sub> El grado de discapacidad considerado (Incapacidad absoluta, Incapacidad total para la profesión habitual (55% de la base), Incapacidad total para la profesión habitual (75%) e incapacidad permanente parcial o Ninguna discapacidad) influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.2</sub> La prestación recibida influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.3</sub> El sexo influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.4</sub> La edad influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.5</sub> Tener nacionalidad española o no influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.6</sub> El nivel de estudios (no sabe leer ni escribir, inferior a Graduado Escolar, Graduado Escolar o equivalente, Estudios Superiores) influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

*H<sub>3.7</sub> Residir en la Región de Murcia o en otras Comunidades Autónomas influye en la probabilidad de entrada en el mercado de trabajo.*

Además, la estimación del modelo en cada uno de los años considerados permite analizar si se producen cambios en los determinantes de la citada probabilidad de acceso al mercado laboral, desde 2008 hasta 2013 (Tablas 43 a 48).

Tabla 43. Resultados Modelo Logit estimado (2008)

Variable	Coefficiente	Std. error	Sig.
Sexo (hombre)	0,635	0,006	0,000
Edad	0,013	0,000	0,000
Importe pensión	0,014	0,038	0,709
Residencia Murcia	0,165	0,017	0,000
Nacionalidad española	1,161	0,008	0,000
*No sabe leer ni escribir	-0,539	0,026	0,000
*Inferior a graduado escolar	0,183	0,015	0,000
*Graduado escolar o equivalente	0,736	0,015	0,000
*Bachiller, FP...	0,851	0,015	0,000
** Gran Invalidez	-4,847	0,143	0,000
** Absoluta	-4,520	0,052	0,000
** Total prof. habitual (55% base)	-2,051	0,028	0,000
** Total prof. habitual (75% base)	-4,251	0,050	0,000
** Permanente Parcial	-2,669	0,347	0,000
Constante	0,621	0,024	0,000
* Categorías correspondientes al nivel de estudios			
** Categorías correspondientes al grado de incapacidad			
R2 Nagelkerke	0,191		
Porcentaje correcto de valores pronosticados	84,3%		

El modelo Logit estimado con los datos de 2008 pone de manifiesto, en primer lugar, que los hombres tienen una mayor probabilidad de acceso al mercado laboral que las mujeres, y además que esta probabilidad aumenta con la edad. Además, el hecho de residir en la Región de Murcia o

tener nacionalidad española afectan también de forma positiva a dicha probabilidad.

Con respecto al nivel educativo de los individuos analizados, aquellos que no saben leer ni escribir tienen una probabilidad menor de acceder al mercado de trabajo, mientras que cualquiera de las otras categorías presenta una influencia positiva sobre dicha probabilidad.

Por último, y en relación al nivel de discapacidad, todas las categorías consideradas reducen la probabilidad de acceso al mercado laboral, respecto a un individuo que no presente ningún tipo de discapacidad.

El importe total de la pensión de discapacidad percibida mensualmente no afecta de forma estadísticamente significativa ( $\text{sig.} = 0,709 > 0,05$ ) a la probabilidad de acceder al mercado de trabajo.

Tabla 44. Resultados Modelo Logit estimado (2009)

Variable	Coeficiente	Std. error	Sig.
<b>Sexo (hombre)</b>	0,545	0,006	0,000
<b>Edad</b>	0,020	0,000	0,000
<b>Importe pensión</b>	-0,030	0,037	0,417
<b>Residencia Murcia</b>	0,143	0,017	0,000
<b>Nacionalidad española</b>	0,857	0,008	0,000
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-0,598	0,026	0,000
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	0,175	0,015	0,000
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	0,731	0,015	0,000
<b>*Bachiller, FP...</b>	0,894	0,015	0,000
<b>** Gran Invalidez</b>	-4,758	0,136	0,000
<b>** Absoluta</b>	-4,600	0,052	0,000
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-2,093	0,028	0,000
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-4,395	0,050	0,000
<b>** Permanente Parcial</b>	-2,525	0,393	0,000
<b>Constante</b>	0,348	0,025	0,000
* Categorías correspondientes al nivel de estudios			
** Categorías correspondientes al grado de incapacidad			
<b>R2 Nagelkerke</b>	0,187		
<b>Porcentaje correcto de valores pronosticados</b>	85,0%		

Tabla 45. Resultados Modelo Logit estimado (2010)

Variable	Coeficiente	Std. error	Sig.
<b>Sexo (hombre)</b>	0,469	0,006	0,000
<b>Edad</b>	0,017	0,000	0,000
<b>Importe pensión</b>	-0,008*	0,036	0,827
<b>Residencia Murcia</b>	0,144	0,018	0,000
<b>Nacionalidad española</b>	0,652	0,009	0,000
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-0,608	0,026	0,000
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	0,181	0,016	0,000
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	0,745	0,016	0,000
<b>*Bachiller, FP...</b>	0,932	0,016	0,000
<b>** Gran Invalidez</b>	-4,859	0,136	0,000
<b>** Absoluta</b>	-4,632	0,051	0,000
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-2,179	0,028	0,000
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-4,473	0,050	0,000
<b>** Permanente Parcial</b>	-2,582	0,448	0,000
<b>Constante</b>	0,552	0,026	0,000
* Categorías correspondientes al nivel de estudios			
** Categorías correspondientes al grado de incapacidad			
<b>R2 Nagelkerke</b>	0,188		
<b>Porcentaje correcto de valores pronosticados</b>	86,5%		



Tabla 46. Resultados Modelo Logit estimado (2011)

Variable	Coefficiente	Std. error	Sig.
<b>Sexo (hombre)</b>	0,420	0,007	0,000
<b>Edad</b>	0,012	0,000	0,000
<b>Importe pensión</b>	-0,104	0,036	0,004
<b>Residencia Murcia</b>	0,107	0,019	0,000
<b>Nacionalidad española</b>	0,433	0,010	0,000
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-0,637	0,027	0,000
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	0,182	0,017	0,000
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	0,745	0,017	0,000
<b>*Bachiller, FP...</b>	1,024	0,017	0,000
<b>** Gran Invalidez</b>	-4,870	0,138	0,000
<b>** Absoluta</b>	-4,641	0,052	0,000
<b>** Total prof, habitual (55% base)</b>	-2,179	0,028	0,000
<b>** Total prof, habitual (75% base)</b>	-4,418	0,050	0,000
<b>** Permanente Parcial</b>	-2,116	0,495	0,000
<b>Constante</b>	0,822	0,027	0,000
* Categorías correspondientes al nivel de estudios			
** Categorías correspondientes al grado de incapacidad			
<b>R2 Nagelkerke</b>	0,200		
<b>Porcentaje correcto de valores pronosticados</b>	88,2%		

Tabla 47. Resultados Modelo Logit estimado (2012)

Variable	Coeficiente	Std. error	Sig.
<b>Sexo (hombre)</b>	0,286	0,007	0,000
<b>Edad</b>	0,006	0,000	0,000
<b>Importe pensión</b>	-0,042	0,035	0,231
<b>Residencia Murcia</b>	0,095	0,021	0,000
<b>Nacionalidad española</b>	0,114	0,011	0,000
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-0,672	0,028	0,000
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	0,196	0,018	0,000
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	0,790	0,018	0,000
<b>*Bachiller, FP...</b>	1,123	0,019	0,000
<b>** Gran Invalidez</b>	-4,929	0,132	0,000
<b>** Absoluta</b>	-4,779	0,051	0,000
<b>** Total prof, habitual (55% base)</b>	-2,392	0,028	0,000
<b>** Total prof, habitual (75% base)</b>	-4,577	0,050	0,000
<b>** Permanente Parcial</b>	-2,206	0,585	0,000
<b>Constante</b>	1,244	0,030	0,000
* Categorías correspondientes al nivel de estudios			
** Categorías correspondientes al grado de incapacidad			
<b>R2 Nagelkerke</b>	0,226		
<b>Porcentaje correcto de valores pronosticados</b>	90,2%		

Tabla 48. Resultados Modelo Logit estimado (2013)

Variable	Coefficiente	Std. error	Sig.
<b>Sexo (hombre)</b>	0,327	0,010	0,000
<b>Edad</b>	-0,062	0,000	0,000
<b>Importe pensión</b>	-0,026	0,035	0,456
<b>Residencia Murcia</b>	0,059	0,029	0,046
<b>Nacionalidad española</b>	-0,877	0,025	0,000
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-1,135	0,041	0,000
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	0,133	0,031	0,000
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	0,730	0,031	0,000
<b>*Bachiller, FP...</b>	1,224	0,031	0,000
<b>** Gran Invalidez</b>	-5,301	0,126	0,000
<b>** Absoluta</b>	-5,038	0,050	0,000
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-3,007	0,029	0,000
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-4,281	0,049	0,000
<b>** Permanente Parcial</b>	-1,122	0,740	0,130
<b>Constante</b>	5,022	0,048	0,000
* Categorías correspondientes al nivel de estudios			
** Categorías correspondientes al grado de incapacidad			
<b>R2 Nagelkerke</b>		0,410	
<b>Porcentaje correcto de valores pronosticados</b>		94,6%	

Los modelos Logit estimados para 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 muestran unos resultados similares a los del año 2008.

En todos los años considerados, los hombres tienen una mayor probabilidad de acceso al mercado laboral que las mujeres, y además el

coeficiente correspondiente va reduciendo su magnitud a medida que pasa el tiempo (excepto en 2013 respecto de 2012).

La probabilidad de acceso al mercado laboral también depende positivamente de la edad en los primeros años, aunque a partir de 2009 se va reduciendo y llega a ser negativa en 2013; es decir, de 2008 a 2012, cuanto mayor es el individuo, mayor es también su probabilidad de acceso al mercado de trabajo, mientras que en 2013 son los individuos más jóvenes quienes tienen mayor probabilidad de encontrar un empleo.

El importe total de la pensión de discapacidad percibida mensualmente tan solo afecta de forma estadísticamente significativa ( $\text{sig} < 0,05$ ) a la probabilidad de acceder al mercado de trabajo en 2011. En este año, los individuos con mayor pensión por discapacidad tuvieron menor probabilidad de encontrar empleo, mientras que en los demás años, el importe de la pensión no afectó a la variable analizada.

Esta probabilidad de acceso al mercado laboral también depende positivamente del hecho de residir en la Región de Murcia, aunque el coeficiente estimado se va reduciendo. Es decir, los residentes en la Región de Murcia tenían mayor probabilidad de acceso al mercado de trabajo que los residentes en cualquier otra región, aunque a lo largo de los años considerados este diferencial se reduce.

Algo similar ocurre con la nacionalidad española: la probabilidad de acceso al mercado laboral depende positivamente del hecho de tener nacionalidad española (de 2008 hasta 2012), aunque el coeficiente estimado se va reduciendo y llega a ser negativo en 2013. Es decir, de 2008 a 2012, los españoles tenían mayor probabilidad de acceso al mercado de trabajo que los extranjeros, hasta que en 2013 se invierte esta tendencia.

Con respecto al nivel educativo de los individuos analizados, aquellos que no saben leer ni escribir tienen una probabilidad menor de acceder al mercado de trabajo, mientras que cualquiera de las otras categorías presenta una influencia positiva sobre dicha probabilidad.

Es importante destacar que los coeficientes estimados de las categorías “No sabe leer ni escribir” y “Bachiller, FP de segundo grado o títulos equivalentes o superiores” aumentan su magnitud (el primero con valores negativos y el segundo, positivos) de forma continua en el periodo considerado.

Por último, y en relación al nivel de discapacidad, todas las categorías consideradas reducen la probabilidad de acceso al mercado laboral, respecto a un individuo que no presente ningún tipo de discapacidad, en todos los años considerados (excepto la categoría “Incapacidad Permanente Parcial”, que no es significativa en 2013).

Las estimaciones de los modelos Logit para modelizar la probabilidad de acceso al mercado laboral se resume en la Tabla 49.

Tabla 49. Tabla resumen de los coeficientes de Modelos Logit (2008-2013).

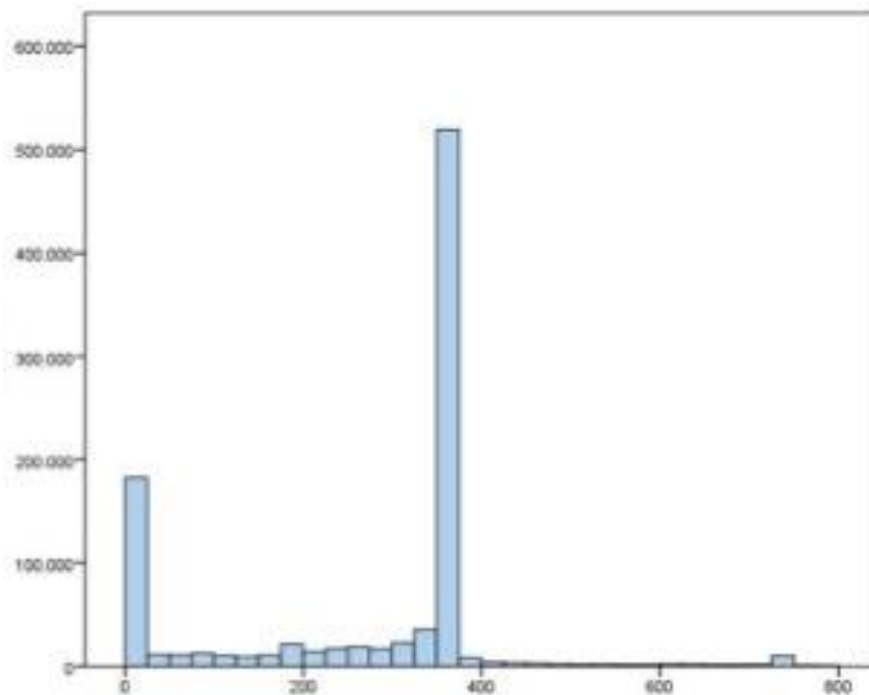
Variable	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Sexo (hombre)</b>	0,635	0,545	0,469	0,420	0,286	0,327
<b>Edad</b>	0,013	0,020	0,017	0,012	0,006	-0,062
<b>Importe pensión</b>	0,014*	-0,030*	-0,008*	-0,104	-0,042*	-0,026*
<b>Residencia Murcia</b>	0,165	0,143	0,144	0,107	0,095	0,059
<b>Nacionalidad española</b>	1,161	0,857	0,652	0,433	0,114	-0,877
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-0,539	-0,598	-0,608	-0,637	-0,672	-1,135
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	0,183	0,175	0,181	0,182	0,196	0,133
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	0,736	0,731	0,745	0,745	0,790	0,730
<b>*Bachiller, FP...</b>	0,851	0,894	0,932	1,024	1,123	1,224
<b>** Gran Invalidez</b>	-4,847	-4,758	-4,859	-4,870	-4,929	-5,301
<b>** Absoluta</b>	-4,520	-4,600	-4,632	-4,641	-4,779	-5,038
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-2,051	-2,093	-2,179	-2,179	-2,392	-3,007
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-4,251	-4,395	-4,473	-4,418	-4,577	-4,281
<b>** Permanente Parcial</b>	-2,669	-2,525	-2,582	-2,116	-2,206	-1,122*
<b>Constante</b>	0,621	0,348	0,552	0,822	1,244	5,022
<b>R2 Nagelkerke</b>	0,187	0,187	0,188	0,200	0,226	0,410
<b>Porcentaje correcto de valores pronosticados</b>	85,0%	85,0%	86,5%	88,2%	90,2%	94,6%

\* No significativa al 95%

La Figura 7 muestra el histograma de la variable dependiente (número de días trabajados) en 2008: en el eje de abscisas se representa el número de días trabajados al año, mientras que el eje de ordenadas muestra la frecuencia de cada valor. Esta Figura permite apreciar que la distribución de los datos presenta dos picos, uno en el valor 0 (con el 17,6% de las observaciones) y otro en el valor 366 (con el 48,2% de las observaciones), por tratarse de un año bisiesto; y de esta forma se justifica tanto la censura inferior de los datos (para valores negativos) como la aplicación del modelo Tobit para la modelización de los mismos.

Los otros años analizados muestran igual histograma y distribución de los datos, y se muestran en el Anexo II.

Figura 7. Histograma del número de días trabajados en 2008.



#### 4. 4. MODELOS TOBIT

En este apartado se presentarán los resultados de la estimación de los modelos Tobit (tal y como se describieron en el apartado 3.2.3) que intentará explicar la permanencia en el mercado laboral en función de las siguientes variables:

1. Sexo
2. Edad
3. Nivel de estudios
4. Importe total de la prestación mensual por invalidez
5. Residencia en Murcia
6. Nacionalidad española
7. Grado de minusvalía

En este modelo Tobit, la variable dependiente es una variable censurada (es decir, es continua en un rango de valores estrictamente positivos y vale cero con probabilidad positiva). Por lo tanto, la estimación por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) de un modelo lineal sería sesgada e inconsistente, además de que nos llevaría a obtener predicciones negativas. De ahí que se plantee un modelo Tobit, tal y como se especificó en la Metodología. La estimación del modelo Tobit se realiza por máxima verosimilitud, y los coeficientes beta que se estimarán y que se presentarán en este apartado serán una medida de los efectos marginales sobre la variable latente.

No obstante, hay que reseñar dos limitaciones a tener en cuenta a la hora de aplicar el modelo Tobit:

- 1) LIMITACION 1: La validez de la estimación e inferencia del modelo Tobit depende de que el término de error cumpla los supuestos de normalidad y homocedasticidad. Sin embargo, aunque estos supuestos no se



cumplan, si el modelo no se aleja mucho de ellos se pueden obtener estimaciones aceptables.

2) LIMITACION 2: El modelo Tobit supone que cada una de las variables explicativas tiene el mismo efecto sobre la probabilidad de las observaciones censuradas que sobre la probabilidad de las observaciones no censuradas, pero esto puede ser poco realista en determinados contextos.

Así, se contrastarán las siguientes hipótesis de investigación:

*H<sub>4.1</sub> El grado de discapacidad considerado (Incapacidad absoluta, Incapacidad total para la profesión habitual (55% de la base), Incapacidad total para la profesión habitual (75%) e incapacidad permanente parcial o Ninguna discapacidad) influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.2</sub> La prestación recibida influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.3</sub> El sexo influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.4</sub> La edad influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.5</sub> Tener nacionalidad española o no influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.6</sub> El nivel de estudios (no sabe leer ni escribir, inferior a Graduado Escolar, Graduado Escolar o equivalente, Estudios Superiores) influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

*H<sub>4.7</sub> Residir en la Región de Murcia o en otras Comunidades Autónomas influye en la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo.*

Además, la estimación del modelo en cada uno de los años considerados permite analizar si se producen cambios en los determinantes de la citada probabilidad de permanencia en el mercado laboral, desde 2008 hasta 2013 (Tablas 50 a 55).

Tabla 50. Resultados Modelo Tobit estimado (2008)

Variable	Coficiente	Std. error	Sig.
<b>Constante</b>	66,57	1,350	0,00e+00
<b>Sexo (hombre)</b>	45,62	0,307	0,00e+00
<b>Edad</b>	2,34	0,014	0,00e+00
<b>Importe pensión</b>	25,67	3,739	6,59e-12
<b>Residencia Murcia</b>	10,50	0,897	1,34e-31
<b>Nacionalidad española</b>	114,50	0,732	0,00e+00
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-31,57	2,500	1,50e-36
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	39,27	1,281	2,53e-206
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	66,56	1,258	0,00e+00
<b>*Bachiller, FP...</b>	74,33	1,257	0,00e+00
<b>** Gran Invalidez</b>	-645,26	15,689	0,00e+00
<b>** Absoluta</b>	-598,04	5,508	0,00e+00
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-285,50	2,829	0,00e+00
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-575,06	5,140	0,00e+00
<b>** Permanente parcial</b>	-368,76	40,000	3,00e-20

\* Categorías correspondientes al nivel de estudios

\*\* Categorías correspondientes al grado de incapacidad

El modelo Tobit estimado<sup>36</sup> con los datos de 2008 pone de manifiesto que los determinantes y el sentido de la influencia que estos tienen sobre la probabilidad de permanencia en el mercado laboral, coinciden con lo referido en el caso de la probabilidad de entrada en el mismo, excepto en el caso del importe total de la pensión de discapacidad percibida.

Así, los hombres presentan no solo una mayor probabilidad de acceso al mercado de trabajo que las mujeres, sino también una mayor probabilidad de permanencia en el mismo; igual que ocurre con el hecho de residir en la Región de Murcia o de tener nacionalidad española.

Por otra parte, la probabilidad de permanencia en el mercado laboral está directamente relacionada tanto con la edad del individuo como con la pensión por discapacidad percibida: cuanto mayor es el trabajador o cuanto mayor es el importe de la pensión que percibe, más probabilidad tiene de permanecer en el mercado de trabajo.

Con respecto al nivel educativo de los individuos analizados, aquellos que no saben leer ni escribir tienen una probabilidad menor de permanecer en el mercado de trabajo, mientras que cualquiera de las otras categorías presenta una influencia positiva sobre dicha probabilidad.

Por último, y en relación al nivel de discapacidad, todas las categorías consideradas reducen la probabilidad de permanencia en el mercado laboral, respecto a un individuo que no presente ningún tipo de discapacidad.

---

<sup>36</sup> En el modelo Tobit estimado no se ha incluido una medida de bondad de ajuste por que no existe un acuerdo generalizado sobre cual es más adecuado (Veall y Zimmermann, 1994, 1996).

Tabla 51. Resultados Modelo Tobit estimado (2009)

Variable	Coeficiente	Std. error	Sig.
<b>Constante</b>	107,33	1,224	0,00e+00
<b>Sexo</b>	32,19	0,264	0,00e+00
<b>Edad</b>	2,83	0,013	0,00e+00
<b>Importe pensión</b>	-9,41	3,721	1,14e-02
<b>Residencia Murcia</b>	7,04	0,783	2,65e-19
<b>Nacionalidad española</b>	82,55	0,632	0,00e+00
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-12,22	2,067	3,37e-09
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	23,34	1,116	3,76e-97
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	39,51	1,096	8,86e-285
<b>*Bachiller, FP...</b>	46,27	1,094	0,00e+00
<b>** Gran Invalidez</b>	-285,99	16,395	3,82e-68
<b>** Absoluta</b>	-323,41	5,403	0,00e+00
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-93,23	2,837	8,07e-237
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-359,74	4,856	0,00e+00
<b>** Permanente parcial</b>	-37,41	28,620	3,00e-20

\* Categorías correspondientes al nivel de estudios

\*\* Categorías correspondientes al grado de incapacidad

Tabla 52. Resultados Modelo Tobit estimado (2010)

Variable	Coficiente	Std. error	Sig.
<b>Constante</b>	153,13	1,143	0,00e+00
<b>Sexo</b>	28,15	0,250	0,00e+00
<b>Edad</b>	2,51	0,012	0,00e+00
<b>Importe pensión</b>	-8,21	3,391	1,54e-02
<b>Residencia Murcia</b>	7,02	0,742	3,12e-21
<b>Nacionalidad española</b>	54,22	0,549	0,00e+00
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-17,99	1,975	8,49e-20
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	19,90	1,043	3,73e-81
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	33,34	1,023	6,58e-233
<b>*Bachiller, FP...</b>	40,46	1,022	0,00e+00
<b>** Gran Invalidez</b>	-377,47	13,277	8,42e-178
<b>** Absoluta</b>	-381,84	4,822	0,00e+00
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-115,14	2,785	0,00e+00
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-413,58	4,341	0,00e+00
<b>** Permanente parcial</b>	-31,03	30,775	3,13e-01

\* Categorías correspondientes al nivel de estudios

\*\* Categorías correspondientes al grado de incapacidad

Tabla 53. Resultados Modelo Tobit estimado (2011)

Variable	Coficiente	Std. error	Sig.
<b>Constante</b>	174,89	1,077	0,00e+00
<b>Sexo</b>	26,24	0,243	0,00e+00
<b>Edad</b>	2,36	0,012	0,00e+00
<b>Importe pensión</b>	-23,02	3,379	9,71e-12
<b>Residencia Murcia</b>	7,56	0,728	2,72e-25
<b>Nacionalidad española</b>	40,29	0,504	0,00e+00
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-26,65	1,932	2,75e-43
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	13,39	0,991	1,31e-41
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	26,77	0,970	8,72e-168
<b>*Bachiller, FP...</b>	36,55	0,968	0,00e+00
<b>** Gran Invalidez</b>	-387,40	12,582	3,63e-208
<b>** Absoluta</b>	-399,29	4,668	0,00e+00
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-136,83	2,924	0,00e+00
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-424,36	4,189	0,00e+00
<b>** Permanente parcial</b>	-36,93	31,583	2,42e-01

\* Categorías correspondientes al nivel de estudios

\*\* Categorías correspondientes al grado de incapacidad

Tabla 54. Resultados Modelo Tobit estimado (2012)

Variable	Coficiente	Std. error	Sig.
<b>Constante</b>	206,82	1,011	0,00e+00
<b>Sexo</b>	22,71	0,234	0,00e+00
<b>Edad</b>	2,03	0,011	0,00e+00
<b>Importe pensión</b>	-19,31	3,214	1,88e-09
<b>Residencia Murcia</b>	5,57	0,699	1,64e-15
<b>Nacionalidad española</b>	27,66	0,462	0,00e+00
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-27,69	1,833	1,51e-51
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	8,78	0,933	4,50e-21
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	21,12	0,911	5,62e-119
<b>*Bachiller, FP...</b>	31,85	0,909	3,42e-269
<b>** Gran Invalidez</b>	-401,48	11,079	1,47e-287
<b>** Absoluta</b>	-418,94	4,428	0,00e+00
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-175,23	3,108	0,00e+00
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-445,41	4,035	0,00e+00
<b>** Permanente parcial</b>	-58,63	47,648	2,19e-01

\* Categorías correspondientes al nivel de estudios

\*\* Categorías correspondientes al grado de incapacidad

Tabla 55. Resultados Modelo Tobit estimado (2013)

Variable	Coficiente	Std. error	Sig.
<b>Constante</b>	175,02	0,999	0,00e+00
<b>Sexo</b>	19,63	0,223	0,00e+00
<b>Edad</b>	1,90	0,011	0,00e+00
<b>Importe pensión</b>	-15,40	2,844	6,14e-08
<b>Residencia Murcia</b>	2,66	0,666	6,38e-05
<b>Nacionalidad española</b>	27,83	0,435	0,00e+00
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	3,83	1,757	2,94e-02
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	39,53	0,951	0,00e+00
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	53,42	0,932	0,00e+00
<b>*Bachiller, FP...</b>	65,16	0,929	0,00e+00
<b>** Gran Invalidez</b>	-407,89	9,947	0,00e+00
<b>** Absoluta</b>	-418,78	4,020	0,00e+00
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-220,79	2,869	0,00e+00
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-445,21	3,660	0,00e+00
<b>** Permanente parcial</b>	-112,67	66,963	9,25e-02

\* Categorías correspondientes al nivel de estudios

\*\* Categorías correspondientes al grado de incapacidad

El resumen de los coeficientes estimados de los modelos Tobit para el periodo de estudio se presenta en la Tabla 56.



Tabla 56. Tabla resumen de coeficientes de Modelos Tobit (2008-2013).

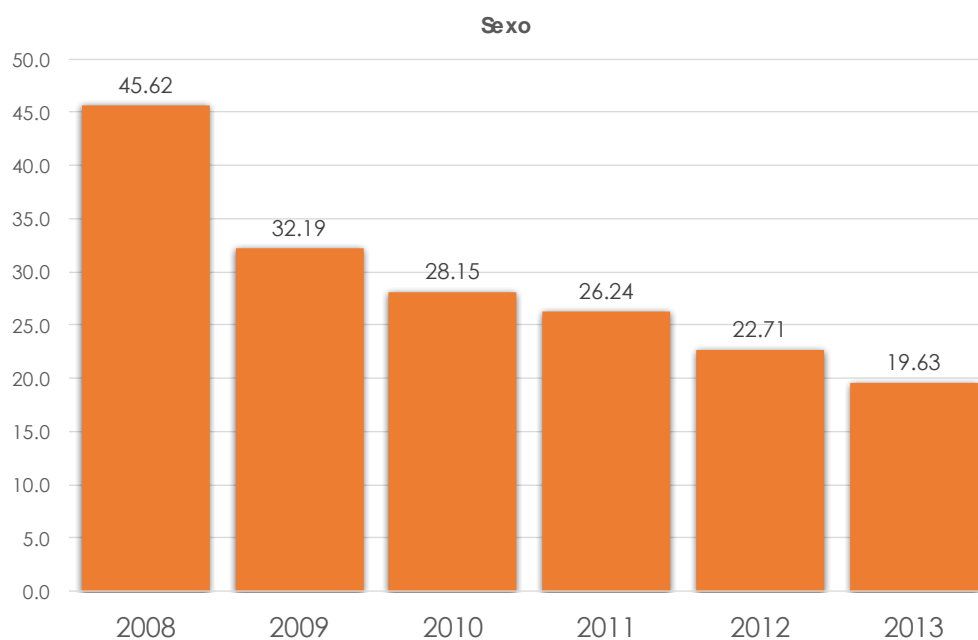
Variable	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Constante</b>	66,57	107,33	153,13	174,89	206,82	175,02
<b>Sexo</b>	45,62	32,19	28,15	26,24	22,71	19,63
<b>Edad</b>	2,34	2,83	2,51	2,36	2,03	1,90
<b>Importe pensión</b>	25,67	-9,41	-8,21	-23,02	-19,31	-15,40
<b>Residencia Murcia</b>	10,50	7,04	7,02	7,56	5,57	2,66
<b>Nacionalidad española</b>	114,50	82,55	54,22	40,29	27,66	27,83
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-31,57	-12,22	-17,99	-26,65	-27,69	3,83
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	39,27	23,34	19,90	13,39	8,78	39,53
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	66,56	39,51	33,34	26,77	21,12	53,42
<b>*Bachiller, FP...</b>	74,33	46,27	40,46	36,55	31,85	65,16
<b>** Gran Invalidez</b>	-645,26	-285,99	-377,47	-387,40	-401,48	-407,89
<b>** Absoluta</b>	-598,04	-323,41	-381,84	-399,29	-418,94	-418,78
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-285,50	-93,23	-115,14	-136,83	-175,23	-220,79
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-575,06	-359,74	-413,58	-424,36	-445,41	-445,21
<b>** Permanente parcial</b>	-368,76	-37,41	-31,03	-36,93	-58,63	-112,67

En rojo valores no significativos al 95%

Los modelos Tobit estimados para 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 muestran unos resultados, en general, similares a los del año 2008.

En todos los años considerados, los hombres tienen una mayor probabilidad de permanencia en el mercado laboral que las mujeres (Figura 8); sin embargo, el coeficiente correspondiente va reduciendo su magnitud a medida que pasa el tiempo (desde 45,62 hasta 19,63 en el periodo 2008-2013); con lo cual, a pesar de que la probabilidad de permanencia en el mercado laboral es superior en hombres que en mujeres, dicha probabilidad se va reduciendo con el tiempo.

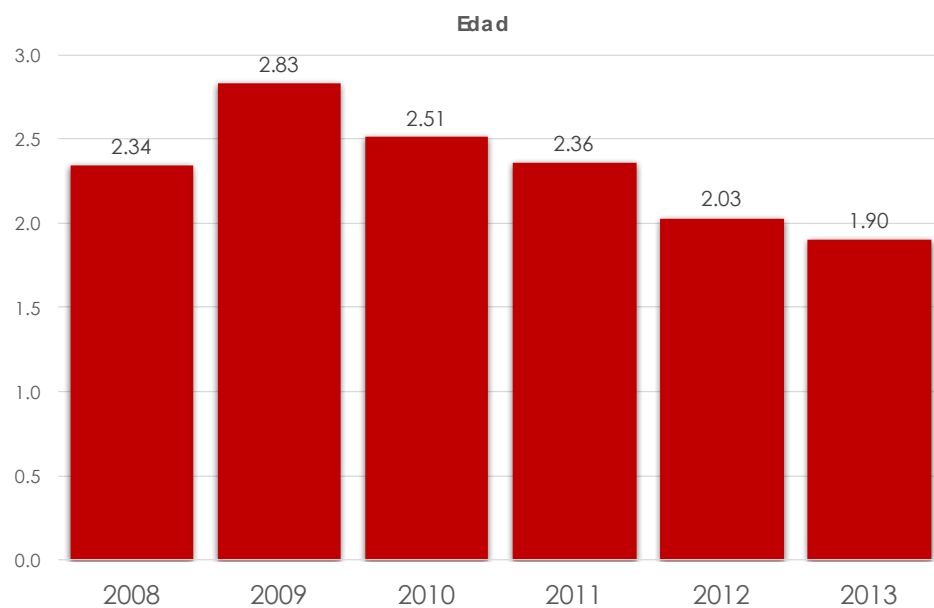
Figura 8. Evolución temporal del coeficiente para la variable *sexo* (2008-2013).



La probabilidad de permanencia en el mercado laboral también depende positivamente de la edad en todos los años (Figura 9); sin embargo, a partir de 2009 (coeficiente 2,83) se va reduciendo y llega a ser 1,90 en 2013; es decir, en todos los años, cuanto mayor es el individuo, mayor es también su probabilidad

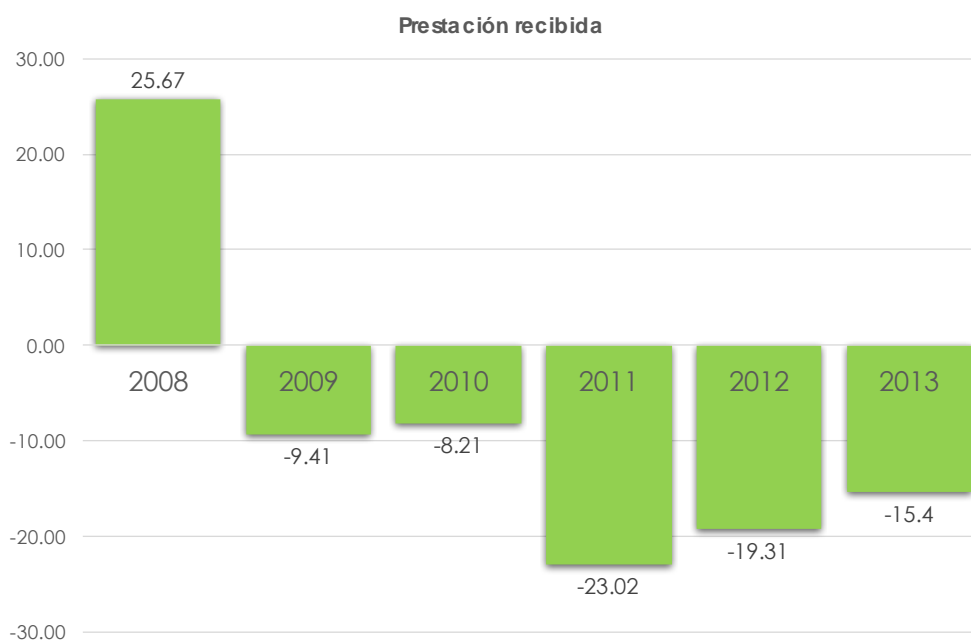
de permanencia en el mercado de trabajo, pero esta probabilidad va disminuyendo con el tiempo.

Figura 9. Evolución temporal del coeficiente para la variable *edad* (2008-2013).



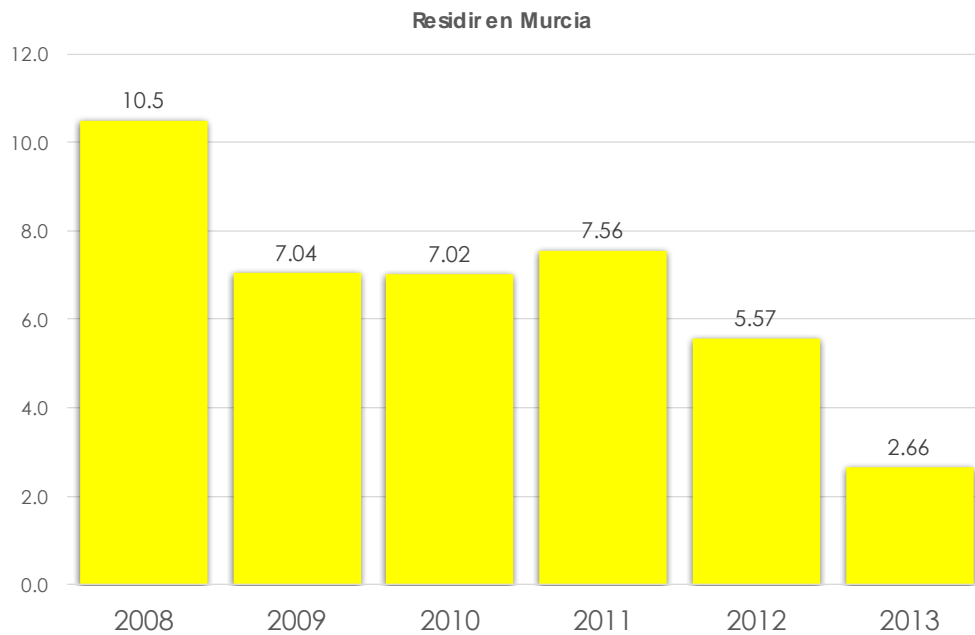
El importe total de la pensión de discapacidad percibida mensualmente (Figura 10) afecta de forma positiva a la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo en el año 2008. En este año, los individuos con mayor pensión por discapacidad tuvieron mayor probabilidad de encontrar empleo, mientras que, en los demás años, el coeficiente tiene valores negativos. Ello significa que a partir del año 2009 la probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo se reduce cuanto mayor es la pensión de discapacidad percibida mensualmente.

Figura 10. Evolución temporal del coeficiente para la variable *importe mensual total de la prestación recibida* (2008-2013).



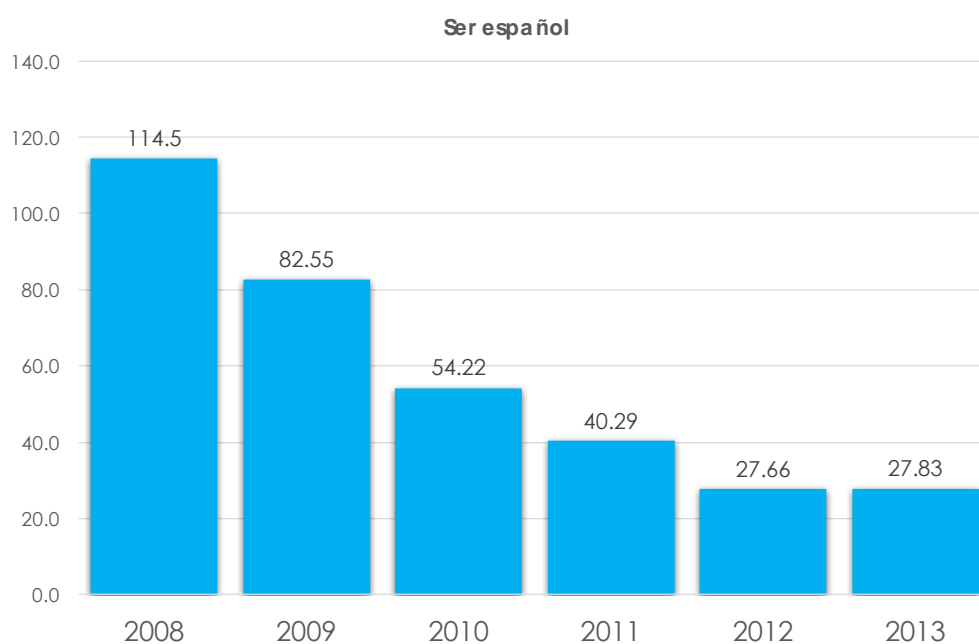
Esta probabilidad de permanencia en el mercado laboral (Figura 11) también depende positivamente del hecho de residir en la comunidad Autónoma de la Región de Murcia (de 2008 hasta 2013), aunque el coeficiente estimado se va reduciendo (de 10,50 a 2,66 en el periodo 2008-2013). Es decir, de 2008 a 2013, los residentes en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia tenían mayor probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo que los residentes en cualquier otra región.

Figura 11. Evolución temporal del coeficiente para la variable *residir en Murcia* (2008-2013).



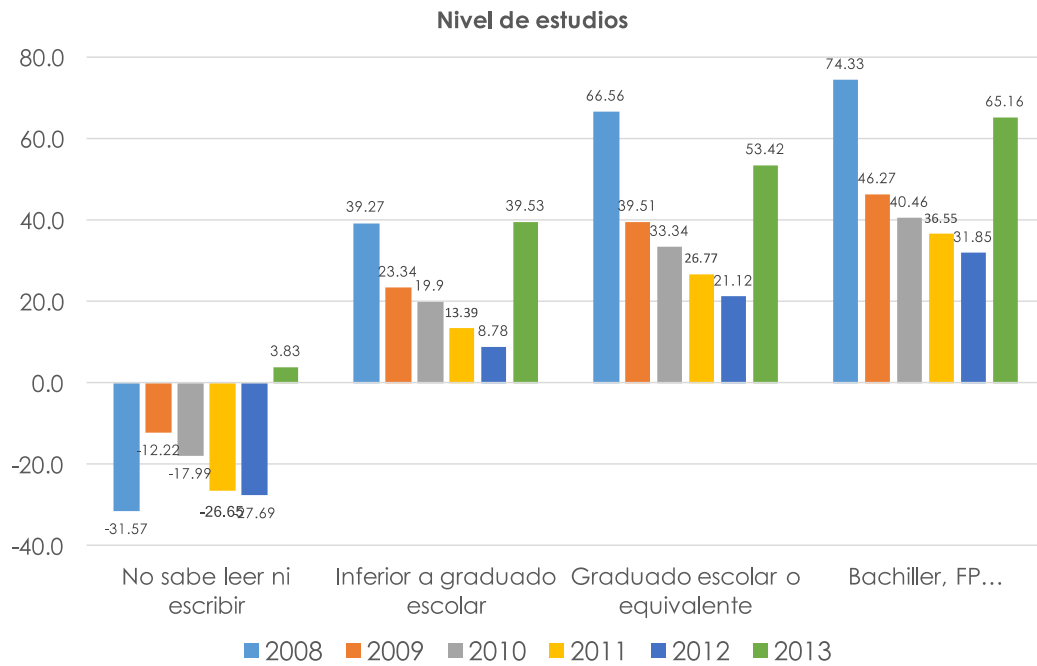
Algo similar ocurre con la nacionalidad española (Figura 12): la probabilidad de permanencia en el mercado laboral depende positivamente del hecho de tener nacionalidad española (de 2008 hasta 2013), aunque el coeficiente estimado se va reduciendo (114,50 a 27,83 en el periodo 2008-2013). Es decir, los españoles tenían mayor probabilidad de permanencia en el mercado de trabajo que los extranjeros en el periodo estudiado.

Figura 12. Evolución temporal del coeficiente para la variable *ser español* (2008-2013).



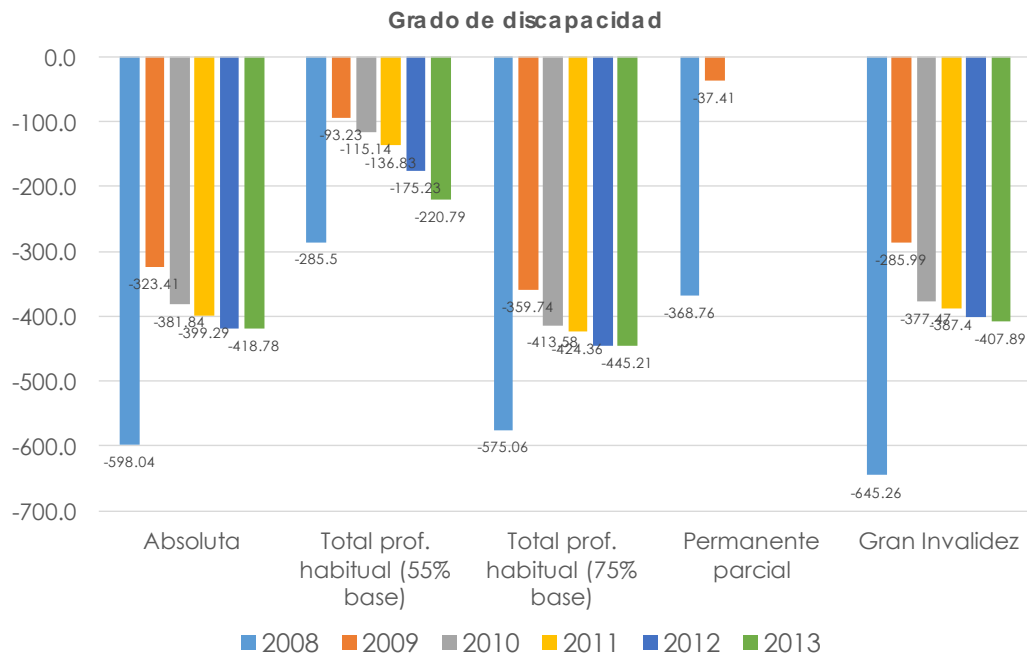
Con respecto al nivel educativo de los individuos analizados (Figura 13), aquellos que no saben leer ni escribir tienen una probabilidad menor de permanecer en el mercado de trabajo (valores del coeficiente negativos) excepto en el año 2013, en el que se invierte dicha tendencia. A su vez, en cualquiera de las otras categorías presenta una influencia positiva sobre dicha probabilidad. Es importante destacar que los coeficientes estimados de las diferentes categorías de incapacidad van disminuyendo su magnitud en el periodo 2008-2012, produciéndose un aumento en los valores de los coeficientes en el año 2013 respecto al año 2012.

Figura 13. Evolución temporal del coeficiente para la variable *nivel de estudios* (2008-2013).



Por último, y en relación al nivel de discapacidad (Figura 14), todas las categorías consideradas reducen la probabilidad de permanencia en el mercado laboral, respecto a un individuo que no presente ningún tipo de discapacidad, en todos los años considerados (excepto la categoría “Incapacidad Permanente Parcial”, que no es significativa en el periodo 2010-2013).

Figura 14. Evolución temporal del coeficiente para la variable *grado de discapacidad* (2008-2013)





## **CONCLUSIONES Y LINEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN**



## CONCLUSIONES Y LINEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

### CONCLUSIONES

Las personas con discapacidad se enfrentan a numerosas barreras para su plena participación en la sociedad. En concreto, su integración en el mercado laboral representa uno de los principales desafíos sociales a día de hoy, puesto que el alcance y la naturaleza de la participación en el mercado de trabajo tiene una multitud de efectos directos e indirectos sobre el nivel y calidad de vida de las personas.

La inserción social de las personas con discapacidad presenta dos polos opuestos, por un lado la inclusión social, que permite la mejora en el bienestar de dicho colectivo con una mayor autoestima, realización personal y profesional; y por otro la exclusión social, que los clasifica como colectivos vulnerable, en situación de precariedad económica y marginación.

De manera general, el objetivo principal perseguido en esta tesis - el análisis, desde una perspectiva empírica, de las características y determinantes del proceso de inserción laboral de las personas que presentan algún tipo de discapacidad con respecto a las no discapacitadas en España- ha sido alcanzado de manera satisfactoria. Para ello, en primer lugar se ha analizado, tanto en el ámbito europeo como en el nacional y regional, el contexto de la política social que facilita la inclusión laboral y el marco legislativo que favorece la inserción en el mercado de trabajo de las personas discapacitadas. Además, se han estimado las diferencias que puedan existir en la probabilidad y duración de participación laboral de las personas discapacitadas y sus condiciones. Las hipótesis de estudio con las que se ha trabajado están relacionadas con la cuantía de la pensión por discapacidad, el sexo, prestación recibida, residencia en la Región de Murcia, nacionalidad española, nivel de estudios o grado de discapacidad. Puesto que no solo se analiza la probabilidad de acceder al mercado de trabajo sino también la probabilidad de permanecer en él, se ha presentado una metodología que

combina diferentes técnicas de análisis estadístico: contraste de hipótesis, modelos Logit y modelos Tobit.

La participación de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo ha sido ampliamente estudiada desde un punto de vista estático (e.g. Parsons, 1982; Stern, 1989; Yelin y Katz, 1994; Livermore, et al., 2000; Kidd, 2000; Malo, 2003; Gannon y Nolan, 2003; Villa, 2003; Pereda, et al., 2003; Malo, 2004; Casado, 2004; Gannon, 2005; Malo y Pagán, 2005; Dávila y Malo, 2006; Dávila, 2006; Jones, et al., 2007; Pagán, 2007; Gannon y Nolan, 2007; Malo, 2009; Cueto, et al., 2012; Báez-Lebrón, 2014; Blanco, 2015; Díaz, 2015), sin embargo muy pocos autores analizan la evolución temporal de esta variable (Gannon, 2005; Pagán, 2007; 2012; 2016). Por ello, una de las principales novedades de esta tesis doctoral es el estudio dinámico, desde 2008 hasta 2013, de la probabilidad de acceder al mercado laboral y de permanecer en él.

Este análisis ha sido posible gracias al uso de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2013), que ofrece información sobre las trayectorias laborales completas de casi un millón de individuos y permite identificar a las personas con discapacidad, siempre y cuando en alguno de sus episodios de empleo hayan presentado su certificado de minusvalía. Uno de sus puntos fuertes, respecto a otras fuentes de información, es que permite seguir la participación de los individuos en el mercado laboral a lo largo de todo el período de tiempo considerado y efectuar un estudio longitudinal, estableciendo tendencias en la evolución de las variables analizadas respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Se puede concluir que los resultados de esta tesis han contribuido a la consecución de unos objetivos específicos:

- Avanzar en el conocimiento de las condiciones laborales y el nivel de participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo,

profundizando en el estudio de los factores legales y socio-económicos que determinan el proceso de inserción laboral de estos individuos.

- Conocer las características más importantes de las condiciones laborales y situación laboral de las personas con discapacidad en España.
- Conocer las diferencias que puedan existir en las condiciones laborales de las personas con y sin discapacidad en España.
- Analizar los factores que influyen en la probabilidad de participación y permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad en España, con especial mención al grado de incapacidad que presentan los individuos.

Las principales conclusiones alcanzadas en esta tesis doctoral pueden resumirse atendiendo a la estructura de la misma.

Los resultados obtenidos tras el análisis del marco teórico muestran:

La existencia de distintas clasificaciones del concepto de discapacidad y sus grados, dificulta los análisis comparativos procedentes de diferentes bases de datos. Por tanto, se hace necesario una unificación de criterios.

La creación y desarrollo de un marco legislativo a nivel europeo, nacional y regional ha favorecido un contexto social favorable para la inserción laboral de las personas con discapacidad y por tanto, su inclusión social.

Los resultados del contraste de hipótesis nos arrojan las siguientes conclusiones:

1. En relación al número de días trabajados, cabe concluir que el número medio de días trabajados por personas con discapacidad es significativamente menor al número de días trabajados por las personas sin discapacidad en todo el periodo de estudio.

2. Igualmente, existen diferencias en el número medio de días trabajados por las personas con discapacidad en diferentes grados en todo el periodo muestral (2008-2013). La media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Permanente parcial es significativamente mayor que la media de días trabajados en cualquiera de las otras categorías; la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Total para la profesión habitual (55% de la base) es estadísticamente superior a la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez, o Incapacidad Total para la profesión habitual (75% de la base); y la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Total para la profesión habitual (75% de la base) es estadísticamente inferior a la media de días trabajados por quienes presentan Incapacidad Absoluta.

3. En relación a la pensión mensual percibida, existen diferencias estadísticamente significativas entre las personas con discapacidad en diversos grados en todo el periodo muestral (2008-2013).

4. La pensión mensual percibida por las personas con Gran Invalidez es significativamente mayor que la percibida por personas incluidas en cualquiera de las otras categorías; la media de la pensión percibida por quienes presentan Incapacidad absoluta es superior a quienes presentan Incapacidad Total para la profesión habitual (75% o 55% de la base); y la pensión mensual percibida por quienes presentan Incapacidad Permanente Parcial es estadísticamente inferior a la percibida para el resto de personas incluidas en el resto categorías. Es decir, existen diferencias estadísticamente significativas para la pensión percibida entre cualquier par de categorías.

5. Existen diferencias estadísticamente significativas en todos los años de estudio entre la pensión mensual percibida por las personas que trabajaron al menos un día al año y la percibida por aquellos individuos que no trabajaron.

6. La pensión mensual percibida por residentes en la región de Murcia es significativamente inferior a la percibida por personas que tenían su domicilio fuera de la región para todo el periodo de estudio.

Los resultados de los modelos Logit y Tobit estimados nos permiten obtener una serie de conclusiones:

1. Durante todo el periodo estudiado, el hecho de que el individuo sea mujer reduce la probabilidad de acceso al mercado laboral y, en caso de hacerlo, tiene menor probabilidad de permanencia en el mercado laboral. No obstante, esta discriminación por sexo se va reduciendo de manera progresiva durante todo el periodo estudiado (2008-2013).

2. La probabilidad de acceso al mercado laboral depende positivamente de la edad en los años 2008-2012: cuanto mayor es el individuo, mayor es su probabilidad de acceso al mercado de trabajo. Por el contrario, en el año 2013 son los individuos más jóvenes los que tienen mayor probabilidad de encontrar empleo. La probabilidad de permanencia en el mercado laboral también depende positivamente de la edad en todos los años estudiados.

3. De manera general, para los años 2009-2013, que el individuo reciba una prestación por invalidez no afecta de forma significativa a la probabilidad de acceder al mercado laboral (excepto en el año 2011, en el que los individuos con mayor pensión por discapacidad tuvieron menor probabilidad de encontrar empleo). En cuanto a la permanencia en el mercado laboral, de manera general (periodo 2009-2013) los individuos con mayor pensión tienen una menor probabilidad de permanencia en el mercado laboral (excepto en el año 2008, cuando esta probabilidad se invierte).

4. Durante los años 2008 a 2013, la probabilidad de acceder al mercado laboral y la probabilidad de permanencia en el mercado laboral

dependen positivamente del hecho de residir en la Región de Murcia, aunque con el paso de los años este hecho diferencial se reduce.

5. Algo similar ocurre con la nacionalidad española: el hecho de tener nacionalidad española aumenta la probabilidad de acceder al mercado laboral, aunque este diferencial se reduce en el periodo 2008-2012 llegando a invertirse en el año 2013. Es decir, en el 2013 los extranjeros tenían mayor probabilidad de acceso al mercado de trabajo. La probabilidad de permanencia en el mercado laboral sí está positivamente relacionada con la nacionalidad española, aunque esta probabilidad se reduce en el periodo estudiado (2008-2013).

6. El nivel de estudios es una variable importante a la hora de relacionarse con el mercado laboral, puesto que:

- El hecho de no saber leer ni escribir reduce la probabilidad de acceder al mercado de trabajo durante todo el periodo (siendo cada vez menor la probabilidad de acceder al mercado laboral en todo el periodo estudiado). Igualmente, aquellos que no saben leer ni escribir tienen una probabilidad menor de permanecer en el mercado de trabajo excepto en el año 2013, en el que se invierte dicha tendencia.

- Las otras categorías de estudios presentan una influencia positiva sobre la probabilidad de acceso y permanencia en el mercado laboral.

- El hecho de tener un nivel de estudios superior (graduado escolar o equivalente, bachiller, FP superior o estudios superiores) aumenta la probabilidad de trabajar y de permanecer en el mercado laboral. El aumento de la probabilidad de acceso al mercado laboral muestra una tendencia creciente desde el año 2008 hasta el año 2013, mientras que la probabilidad de permanencia en el mercado laboral va reduciéndose en el periodo 2008-2012 (volviendo a aumentar en 2013).



7. Tal y como cabría esperar, los resultados muestran claramente que los individuos que no presentan ningún tipo de incapacidad tienen una mayor probabilidad de acceder al mercado laboral y, caso de hacerlo, una mayor permanencia en el mercado de trabajo.

8. En relación al nivel de discapacidad, todas las categorías consideradas reducen la probabilidad de acceso al mercado laboral y la probabilidad de permanencia en dicho mercado, respecto a un individuo que no presente ningún tipo de discapacidad, en todos los años considerados (excepto la categoría "Incapacidad Permanente Parcial", que no es significativa en 2010-2013).

Los resultados aquí presentados concuerdan perfectamente con otros estudios recogidos en la bibliografía. Así, numerosos estudios sobre inserción laboral de personas discapacitadas muestran la alta temporalidad del puesto de trabajo en personas con discapacidad (Johnson y Lambrinos, 1985; Stern, 1989; Casado, 1998; Pereda, et al., 1998; Baldwin y Johnson, 2000; Kidd, 2000; Jones, 2003; Jenkins y Rigg, 2003; Rubio, 2003; Malo, 2004; Pagán y Marchante, 2004a y 2004b; Cazallas, 2005; López y Seco, 2005; Rius, 2005; Malo, 2007a y 2007b; Humter, et al., 2007; Jones, et al., 2007; Brown, y Emery, 2008; Cueto, et al, 2008; Jones, 2008; Jiménez, y Huete, 2010; Malo y Pagan, 2012; Pagán, 2012; Rodríguez, et al. 2012; Rodríguez y Cueto, 2013; Díaz, 2015; Hernández, y Millán, 2015), tal y como se obtiene también en los resultados de este estudio.

Sin embargo, este trabajo arroja nueva luz sobre ciertos aspectos, como puede ser la influencia de la pensión por discapacidad en la participación laboral de las personas discapacitadas. Ciertos autores, como Lando, et al., 1979, Parsons, 1980; Parsons, 1982; Malo, 2005; Cueto, et al., 2009; Malo, 2011; Cueto, 2012; muestran que la cuantía de la pensión por discapacidad es una de las variables que inciden en la probabilidad de participación laboral de las personas discapacitadas. En esta Tesis, se ha observado el hecho de que el individuo reciba una prestación por invalidez no afecta de forma significativa a la probabilidad de acceder al mercado laboral, aunque si condiciona fuertemente la permanencia en

dicho mercado (a mayor pensión mensual, menor es la probabilidad de permanencia en el mercado laboral).

Por tanto, como conclusión final, podríamos establecer el perfil tipo de una persona desempleada: mujer, discapacitada, con bajo nivel de estudios (sin saber leer y escribir), extranjera y no residente en la región de Murcia.

#### LINEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

A lo largo del periodo de elaboración de esta tesis doctoral han surgido algunas cuestiones y nuevos aspectos cuyo análisis podría ampliar el conocimiento que la comunidad científica tiene actualmente sobre el acceso y la permanencia de las personas con discapacidad al mercado laboral, especialmente en lo referido a la modelización y características de este proceso.

Así, como líneas de investigación que se espera abordar en el futuro, podemos señalar las siguientes:

- La depuración de la muestra de datos procedente de la MCVL, de forma que contenga tan solo los individuos que aparecen en todos los años considerados (de 2008 a 2013), permitiría el planteamiento y estimación de un modelo Tobit de panel con efectos aleatorios. Este modelo considera la existencia de una heterogeneidad no observada en cada uno de los individuos, y permite considerar la variable dependiente de estado en periodos pasados como una variable explicativa del estado presente.

- En la misma línea de profundizar en el análisis de los aspectos dinámicos del proceso, el planteamiento y estimación de modelos de duración permitiría estudiar la probabilidad de permanencia de los individuos –discapacitados o no– fuera del mercado de trabajo, así como la probabilidad de acceso al mismo.

También contribuiría a estimar la permanencia esperada de un trabajador en el mercado laboral, en función de las características personales del individuo.

- El análisis del tipo de contrato y del sector de actividad en el que trabajan los individuos que acceden al mercado laboral, con el fin de valorar si estas variables definen o determinan características similares o no en el grupo de trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad y los que no.

- También tiene gran interés considerar la posible existencia de influencias cruzadas de las variables explicativas sobre la probabilidad de acceso y permanencia de los individuos en el mercado de trabajo. De este modo sería posible conocer, por ejemplo, los efectos diferenciales que tiene sobre dichas probabilidades el hecho ser mujer y discapacitada, o de tener estudios superiores y una discapacidad parcial

- Por último, y dado el complejo entramado legislativo que regula las condiciones laborales de las personas con discapacidad, también resulta de interés realizar un análisis más detallado a nivel autonómico. Esto requeriría recuperar – de la base de datos original– la información relativa a la Comunidad Autónoma en que se afilió a la Seguridad Social por primera vez; y permitiría detectar en qué regiones existe un contexto más favorable para que los discapacitados tengan una plena inserción laboral.



## **REFERENCIAS**



## REFERENCIAS

- Alomar, E. (2004). El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'unarealitat de treball amb suport. Tesis doctoral. Universitat Ramon Llull. Barcelona.
- Alomar, E., Cabré, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Revista Síndrome de Down* 22, 118-124.
- Altman, B.M. (2013). Another perspective: capturing the working-age population with disabilities in survey measures. *Journal of Disability Policy Studies* 25(3), doi: 1044207312474309.
- Altman, B.M. (2014). Definitions, concepts, and measures of disability. *Annals of Epidemiology* 24, 2-7.
- Amemiya, T. (1984). Tobit models: A survey. *Journal of econometrics*, 24(1-2), 3-61.
- Argimón, I., & González, C. I. (2006). La muestra continua de vidas laborales de la seguridad social. *Boletín Económico. Banco de España* (5), 39-53.
- Asociación Española de Empleo con Apoyo (2015). El empleo con apoyo. Documento electrónico. Recuperado de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html> Consultado el 15 de septiembre de 2016.
- Astarloa, A., Liébanas, A. (2002). Los actores del empleo privado. Panorámica y propuestas sindicales sobre el empleo de personas con discapacidad. En: *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Documentos 6, 81-107. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad-Ministerio de Asuntos Sociales

- Báez- Lebrón, M. (2014). Integración de los/as trabajadores/as con discapacidad en las organizaciones. *Revista Griot* 7, (1), 86-97.
- Baldwin, M., Johnson, W.G. (1994). Labor market discrimination against men with disabilities. *Journal of Human Resources* 29 (1), 865-887.
- Baldwin, M., Johnson, W.G. (1995). Labor market discrimination against women with disabilities. *Industrial Relations* 34 (4) 555-577.
- Baldwin, M., Johnson, W.G. (2000). Labor market discrimination against men with disabilities in the year of the ADA. *Southern Economic Journal* 66 (3), 548-566.
- Baldwin, M., Schumacher, E.J. (2002). A note on job mobility among workers with disabilities. *Industrial Relations* 41 (3), 430-441.
- Bayer, E., Kilsby, M., Sheam, J. (2000). The organisation and outcomes of supported employment in Britain. *Journal of Vocational Rehabilitation* 12 (2), 137-146.
- Blanco, A. (2015). Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso. *Revista Española de Discapacidad* 3 (1), 211-217.
- Bellamy, G.T., Rhodes, L.E., Bourbeau, P.E., Mank, D.M. (1986). Mental Retardation Services in Sheltered Workshops and day activities programs: Consumer benefits and policy alternatives. En: F.R. Rusch (Ed.), *Competitive Employment: Issues and Strategies*, 257-271. Baltimore, MD: Paul H. Brookes Publishing Co.



- Bellamy, G.T., Rhodes, L.E., Mank, D.M., Albin, J.M. (1987). *Supported Employment: A Community Implementation Guide*. vBaltimore: University Park Press.
- Benavides, F.G., Durán, X., Martínez, J.M., Jódar, P., Boix, P., Amable, M. (2010). Incidencia de incapacidad permanente en una cohorte de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, 2004-2007. *Gaceta Sanitaria* 24 (5), 385-390.
- Bound, J., Schoenbaum, M., Waidmann, T. (1995). Race and education differences in disability status and labor force attachment in the health and retirement survey. *Journal of Human Resources* 30, 227-267.
- Brown, C.L., Emery, J.C.H. (2008). *The impact of disability on earnings and labour force participation in Canada: Evidence from the 2001 PALS*. Working Paper. Recuperado de [http://econ.ucalgary.ca/sites/econ.ucalgary.ca/files/publications/PALS\\_workingpaper2008.pdf](http://econ.ucalgary.ca/sites/econ.ucalgary.ca/files/publications/PALS_workingpaper2008.pdf). Consultado el 16 de mayo de 2016.
- Calderón M.J., Calderón, B. (2012). Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 75, 223-249.
- Camarero, L. (2013). *Estadística para la investigación social*. 2ª Edición. Garceta Grupo Editorial, 339 pp.
- Cantanero, D., Moreno, P. (2010). *Dependencia y empleo: un análisis empírico con la Encuesta de Discapacidades y Atención a la Dependencia (EDAD) 2008*. Serie Documentos de Trabajo 578/2010, Fundación de las Cajas de Ahorro.
- Casado, D. (1998). El sentido de las políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad en España. *Siglo Cero*, 29 (3), núm. 177, 23-30.

- Casado, D. (2004). Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 50, 47-72.
- Cavas, F. y Sánchez, C. (2007). *Derecho social de la Región de Murcia*. Murcia: Universidad de Murcia Servicio de publicaciones.
- Cazallas, C. (2005). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo* 6, 147-164.
- Colectivo IOÉ (Pereda, C., De Prada, M.A., Actis, W.) y CIMOP (Santamarina, C., Camas, V.) (1998). *Discapacidad y trabajo en España: Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Comisión Europea (1995). *Programa de acción social a medio plazo 1995-1997*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea (1996). Comunicación de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía. Recuperado de [http://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-prot/disable/com406/406-es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/com406/406-es.pdf) Consultado el 6 de julio de 2015.
- Comisión Europea (1981). Comunicación de la Comisión al Consejo, de 4 de noviembre de 1981, sobre líneas directrices de una acción comunitaria para la inserción social de los minusválidos. Recuperado de <http://www.discapnet.es/SiteCollectionDocuments/Discapnet/Documentos/Legislacion/0192.htm> Consultado el 9 de julio de 2015.
- Comisión Europea (1990). Iniciativa HORIZON aprobada por la Comisión el día 18 de diciembre de 1990. Recuperado de

<http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/eudisc.htm> Consultado el 25 de julio de 2015.

Comisión de las Comunidades Europeas (1993). Crecimiento, competitividad y empleo. Libro Blanco. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Comisión de las Comunidades Europeas (2000). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico Social y al Comité de las regiones Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52000DC0284&from=ES> Consultado el 23 de julio de 2015.

Comisión de la Unión Europea (2003). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003DC0650&from=ES> Consultado el 28 de julio de 2015.

Comisión Europea (2010). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 15 de noviembre de 2010. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. Recuperado de [https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia\\_europea\\_discapacidad\\_2010\\_2020.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf) Consultado el 3 de julio de 2015.

Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) (2001). Un plan de empleo para las personas con discapacidad en el siglo XXI. Madrid:

CERMI., Recuperado de <http://goo.gl/yxwvl3> Consultado el 5 de septiembre de 2015

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (2003). *Plan regional de acción integral para personas con discapacidad 2002-2004*. Murcia, España: Dirección General de Política Social, Consejería de Trabajo y Política Social.

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (2003). *Pacto para la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia*. 2003-2006. Murcia, España: Consejería de Trabajo y Política Social.

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (2006). *II Pacto para la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia*. 2007-2010. Murcia, España: Consejería de Trabajo y Política Social.

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (2006). Plan Estratégico de la Región de Murcia 2007-2013. Recuperado de <http://www.fmrn.es/UPLOAD/DOCUMENTO/Plan%20Estrat%C3%A9gico%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20de%20Murcia%202007-2013.pdf> Consultado el 11 de septiembre de 2015.

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (2010). Pacto por la promoción del empleo en la Región de Murcia 2011-2014. Recuperado de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/64137-61248-59563-Pacto-por-el-empleo\[1\].pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/64137-61248-59563-Pacto-por-el-empleo[1].pdf) Consultado el 12 de septiembre de 2015.

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (2013). Plan Estratégico de la Región de Murcia 2014-2020. Recuperado de <http://transparencia.carm.es/-/plan-estrategico-de-la-region-de-murcia-2014-2020> Consultado el 13 de septiembre de 2015.

- Conclusiones del Consejo de 12 de junio de 1989 relativas al empleo de los minusválidos en la Comunidad. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* núm. C 173/1, del 8 de julio de 1989. Luxemburgo.
- Congreso de los Diputados (2017). Proposición no de Ley, relativa a impulsar la aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, para su debate en la Comisión de Empleo y Seguridad Social. *Boletín oficial de las Cortes Generales* núm. 107, de 21 de febrero de 2017. España.
- Consejo de la Unión Europea (1950). Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las libertades Fundamentales 1950. Recuperado de <http://www.derechoshumanos.net/Convenio-Europeo-de-Derechos-Humanos-CEDH/> Consultado el 4 de mayo de 2015.
- Consejo de la Unión Europea (1981). Resolución del Consejo y de los Representantes de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, de 21 de diciembre de 1981, sobre la integración social de los minusválidos. Recuperado de <http://www.discapnet.es/SiteCollectionDocuments/Discapnet/Documentos/Legislacion/0193.htm> Consultado el 10 de julio de 2015.
- Consejo de la Unión Europea (1986). *Acta Única Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Consejo de la Unión Europea (1987). Conclusiones del Consejo y los Ministros de Educación reunidos en Consejo de 14 de mayo de 1987 relativo a un programa de colaboración europea sobre la integración de los niños disminuidos en escuelas ordinarias. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* núm. C 211/1, del 8 de agosto de 1987. Luxemburgo.
- Consejo de la Unión Europea (1989). Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de la Comunidad. Recuperado de

<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDSFT/1989-CDSFT.htm> Consultado el 20 de julio de 2015.

Consejo de la Unión Europea (1993). Decisión del Consejo, de 25 de febrero de 1993 por el que se aprueba el tercer programa de acción comunitaria para las personas minusválidas (HELIO II 1993-1996). Recuperado de <http://www.discapnet.es/SiteCollectionDocuments/Discapnet/Documentos/Legislacion/0203.htm> Consultado el 15 de julio de 2015.

Consejo de la Unión Europea (1994). Conclusiones de la Presidencia en Essen. Recuperado de [http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1_es.htm) Consultado el 5 de julio de 2015.

Consejo de la Unión Europea (1996). Resolución del Consejo y de los representantes de los gobiernos de los estados miembros, reunidos en el seno del Consejo de 20 de diciembre de 1996 sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalías. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* núm. C 123/1, del 13 de enero de 1997. Luxemburgo.

Consejo de la Unión Europea (1997). Consejo Europeo Extraordinario de Empleo. Recuperado de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/LUXEMBURGO%20%20CONSEJO%20EUROPEO%20EXTRAORDINARIO%20SOBRE%20EL%20EMPLEO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/LUXEMBURGO%20%20CONSEJO%20EUROPEO%20EXTRAORDINARIO%20SOBRE%20EL%20EMPLEO%20(1).pdf) Consultado el 12 de julio de 2015.

Consejo de la Unión Europea (1997). El nacimiento de la Estrategia Europea de Empleo. El proceso de Luxemburgo (noviembre 1997). Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=URISERV%3Ac11318> Consultado el 13 de julio de 2015.

- Consejo de la Unión Europea (1998). Consejo Europeo de Cardiff. Conclusiones de la Presidencia. Recuperado de [http://www.europarl.europa.eu/summits/car1\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/car1_es.htm) Consultado el 15 e julio de 2015.
- Consejo Europeo (1998). Consejo Europeo de Colonia. Conclusiones de la presidencia. Recuperado de [http://www.europarl.europa.eu/summits/kol2\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/kol2_es.htm) Consultado el 13 de julio de 2015.
- Consejo Europeo (2000). Consejo Europeo de Lisboa. Conclusiones de la Presidencia. Recuperado de [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm) Consultado el 16 de julio de 2015.
- Consejo de la Unión Europea (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* núm. L303/16, del 2 de diciembre de 2000. Luxemburgo.
- Consejo de la Unión Europea (2001). Consejo Europeo de Niza. Conclusiones de la Presidencia. Recuperado de [http://www.europarl.europa.eu/summits/nice1\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/nice1_es.htm) Consultado el 15 de julio de 2015.
- Consejo de la Unión Europea (2001). Decisión del Consejo 3 de diciembre de 2001 sobre el Año Europeo de las personas con discapacidad 2003. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* núm. L335/15, del 19 de diciembre 2001. Luxemburgo.
- Consejo de la Unión Europea (2006). Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con

discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en la Europa 2006-2015. Recuperado de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/12105\\_ConsejoEuropa\\_Plan-Accion-Discapacidad-2006%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/12105_ConsejoEuropa_Plan-Accion-Discapacidad-2006%20(1).pdf) Consultado el 14 de julio de 2015.

Consejo de la Unión Europea (2010). Resolución del Consejo de la Unión Europea y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, relativa a un nuevo marco europeo de la discapacidad. Diario Oficial de la Unión Europea núm. C 316/1, de 20 de octubre de 2010.

Consejo Económico y Social (1975). Resolución 1921 (LVIII) del Consejo Económico y Social, de 6 de mayo de 1975, sobre la prevención de la incapacitación y la readaptación de los incapacitados Recuperado de [http://www.gerenciasocial.gob.ve/wwwroot/images/bsocial/bs\\_04/PR EVENCION\\_INCAPACITACION\\_REHABILITACION.pdf](http://www.gerenciasocial.gob.ve/wwwroot/images/bsocial/bs_04/PR EVENCION_INCAPACITACION_REHABILITACION.pdf) Consultado el 8 de julio de 2015.

Consejo Económico y Social (1995). Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación. Recuperado de <http://www.ces.es/documents/INF/1995/05> Consultado el 21 de julio de 2015.

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado* núm. 311, del 29 de diciembre de 1978. España.

Cueto, B., Malo, M.A., Rodríguez, V., Francos, C., (2008). Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales. Recuperado de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119779.pdf> Consultado el 7 de septiembre de 2015.



- Cueto, B., Malo, M.A., Rodríguez, V., Märkli, S. (2009). *El empleo después de la incapacidad permanente: trayectorias laborales y patrones de salida del mercado de trabajo*. Madrid: Ministerio de trabajo e inmigración.
- Cueto, B., Malo, M.A., Rodríguez, V. (2012). La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008. En: *Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de las ocupaciones CMT* núm. 8, 26-33.
- Dávila, C.D. (2006). Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito* 223, 127-158.
- Dávila, C.D., Malo, M.A. (2006). Género, discapacidad y posición familiar: La participación laboral de las mujeres con discapacidad. *Cuadernos Aragoneses de Economía* 16(1), 61-82.
- Dávila, C.D., Malo, M.A. (2012), Poverty dynamics and disability: An empirical exercise using the Europe an community house hold panel. *Journal of Socio-Economics* 41 (4), 350-359.
- Decisión del Consejo de 18 de abril de 1988 por la que se adopta un segundo programa de acción de la Comunidad en favor de los minusválidos (HELIOS). *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* núm. L 104/38, del 23 de abril de 1988. Luxemburgo.
- Decreto-Ley 2/2015, de 6 de agosto, por el que se modifica la Ley 3/2003, de 10 de abril del sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 181, del 7 de agosto de 2015. España.

- Díaz, A. (2009). La inserción laboral de las personas con discapacidades en la provincia de La Coruña desde una perspectiva de género. Tesis Doctoral. Universidad de Santiago, Facultad de Ciencias da Educación.
- Díaz, E. (2015). Evolución de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en España durante el período de crisis económica. IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://cdjornadas-inico.usal.es/docs/359.pdf> Consultado el 14 de mayo de 2016.
- Domínguez Fabián, I., Devesa Carpio, M., & Rosado Cebrián, B. (2012). *La muestra continua de vidas laborales y su potencial para analizar la solvencia del sistema de pensiones desde la perspectiva del empleo*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Secretaria de Estado de Seguridad Social, FIPROS.
- Dunnett, C. W., & Tamhane, A. C. (1992). A step-up multiple test procedure. *Journal of the American Statistical Association* 87 (417), 162-170.
- Durán, A. (2007). La muestra continua de vidas laborales de la seguridad social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 1, 231-240.
- Egido, I., Cerrillo, R., Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de Empleo con Apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 20(2), 135-146.
- Esteban, R. (2003). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Real Patronato sobre Discapacidad, Documentos 10/2003. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 66 pp.

- Esteban, R. y Gutiérrez, D. (2014). La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. *Revista Española de Discapacidad* 2 (1), 7-32.
- Extracto de la Resolución de 29 de junio de 2016, del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria del programa “Formas innovadoras de integración laboral de personas con discapacidad” subprograma “Empleo con apoyo”. Boletín Oficial de la Región de Murcia núm. 153, de 4 de julio de 2016.
- Fernández, S., Iglesias, M.T. (1999). Análisis de la integración laboral de las personas con discapacidad. Una aplicación en el municipio de Gijón (Asturias). *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 10, (18), 331-351.
- Fullana, J., Pallisera, M., Vilà, M. (2003). La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo. *Revista de Investigación Educativa* 21(2), 305-321.
- Gannon, B. (2005). A dynamic analysis of disability and labour force participation. *Health Economics* 14, 925-938.
- Gannon, B., Nolan, B. (2003). *Disability and Labour Market Participation*. ESRI, ISSC and University of Ulster, 4.
- Gannon, B., Nolan, B. (2007). Transitions in disability and work. *Estudios de Economía Aplicada* 25 (2) 447-472.
- García Pérez, J.I. (2008). La muestra continua de vidas laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones. *Revista de Economía Aplicada* XVI (E-1), 5-28.
- García Serrano, C., Malo, M.A. (2001). Discapacidad y mercado de trabajo en la Unión Europea. *Cuadernos Aragoneses de Economía* 12 (2), 237-256.

- Giménez, D., Ramos, M.M. (2003). La discriminación de las mujeres con discapacidad en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 45, 61-76.
- Hazewinkel, M. (ed.) (2001) *Statistical hypotheses, verification of*. Encyclopedia of Mathematics, Springer.
- Hochberg, Y., & Tamhane, A. C. (2009). *Multiple comparison procedures*. New York: Wiley.
- Herranz, P., Martín, A., Segovia, M.M., Guerrero, F.M. (2011). *Estudio comparativo de la dependencia en España según EDDDES 1999 y EDAD 2008*. XIX Jornadas ASEPUMA – VII Encuentro Internacional. *Anales de ASEPUMA*, 19 (0106), Valencia. 16 pp.
- Hernández, J., Millán, J.M. (2015). Las personas con discapacidad en España: Inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad* 3 (1), 29-56.
- Huete, A., Quezada, M.Y. (2012). La discapacidad en las fuentes estadísticas oficiales. Examen y propuestas de mejora (II), CERMI. Recuperado de [http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/287/La%20discapacidad%20en%20las%20fuentes%20estad%C3%ADsticas%20oficiales.%20Examen%20y%20propuestas%20de%20mejora%20\(II\).pdf](http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/287/La%20discapacidad%20en%20las%20fuentes%20estad%C3%ADsticas%20oficiales.%20Examen%20y%20propuestas%20de%20mejora%20(II).pdf) Consultado el 9 de mayo de 2016.
- Huete, A. y Sola, A. (2012). *Modelo de Plan de Acción Local para la Inclusión de las personas con discapacidad 2012-2015*. España: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

- Humter, B. Wuellrich, J.P., Zzweimüller, J. (2007). Integrating severely disabled individuals into the Labour Market: The Autriancase. *IZA Discussion Paper*, Núm. 2649. Recuperado de <http://repec.iza.org/dp2649.pdf> Consultado el 26 de mayo de 2016.
- Ibáñez, P., Mudarra, M.J. (2005). Relaciones sociales en el empleo, en trabajadores con discapacidad. *Educación XXI* 8, 105-125.
- Iglesias, M. (2003). Empleo y mujer con discapacidad. En: R. Casado y A. Cifuentes (Eds.), *El acceso al empleo y a la universidad de las personas con discapacidad. Barreras y alternativas*. Burgos: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Burgos.
- Ihaka, R., Gentleman, R. (1996). R: A language for data analysis and graphics. *Journal of Computational and Graphics Statistics* 5(3), 299-314.
- Instituto Nacional de Estadística, (2000). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*. Madrid: INE.
- Instituto Nacional de Estadística, (2009). *Encuesta sobre discapacidades, autonomía personal y situaciones de dependencia 2008*. Madrid: INE.
- Instituto Nacional de Estadística (2009). Panorámica de la discapacidad en España. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Cifras. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística, núm. 10. Recuperado de <http://www.ine.es/revistas/cifraine/1009.pdf> Consultado el 13 de septiembre de 2015.

Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. *Boletín Oficial del Estado* núm. 96, de 21 de abril de 2008.

Jenkins, S., Rigg, J. (2003). Disability and disadvantage: Selection, onset, and duration effects. *Centre for Analysis of Social Exclusion* 74.

Jiménez, A. (2002). *Los factores personales en el empleo de las personas con discapacidad. Empleo privado de las personas con discapacidad*. En: Documentos 61, 41-51. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad-Ministerio de Asuntos Sociales.

Jiménez, A., Huete, A. (2003). *La discriminación por motivos de discapacidad*. CERMI.

Jiménez, A., Huete, A. (2010). Estadísticas y otros registros sobre discapacidad en España. *Política y Sociedad* 47 (1), 165-173.

Johnson, W., Lambrinos, J. (1985). Wage discrimination against handicapped men and women. *Journal of Human Resources* 20 (2), 961-981.

Jones, M.K. (2008). Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies* 35 (5), 405-424.

Jones, M.K., Latreille, P.L., Sloane, P.J (2003). Disability, gender and the labour market. *IZA* 936.

Jones, M.K., Latreille, P.L., Sloane, P.J. (2006). Disability, gender, and the British labour market. *Oxford Economic Papers* 58(3), 407-449.

Jones, M.K., Latreille, P.L., Sloane, P.J (2007). Disability and work: a review of the British evidence. *Estudios de Economía Aplicada* 25 (2), 473-498.

- Jordán, B., Verdugo, M.A., Vicent, C. (2005). *Análisis de la evolución del Empleo con Apoyo en España. Real Patronato sobre Discapacidad*. Documentos 59/2005. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad-Ministerio de Asuntos Sociales.
- Jugarati, D.N., Porter, D.C. (2010). *Econometría*. Quinta Edición, McGrawHill, México, 921 pp.
- Kidd, M.P., Sloane, P.J., Ferko, I. (2000). Disability and the labour market: An analysis of British Males. *Journal of Health Economics* 19, 961-981
- Kruse D., Schur, L. (2003) Employment of People with Disabilities Following the ADA, *Industrial Relations* 42(1), 31-64.
- Kruskal, W.H., Wallis, W.A. (1952). Use of ranks in one-criterion variance analysis. *Journal of the American Statistical Association* 47 (260), 583-621.
- Lagares Barreiro, P., Puerto Albandoz, J. (2001). Population and sample. Sampling techniques. *Management mathematics for European schools*, 19 pp. Recuperado de [http://optimierung.mathematik.uni-kl.de/mamaesch/veroeffentlichungen/ver\\_texte/sampling\\_en.pdf](http://optimierung.mathematik.uni-kl.de/mamaesch/veroeffentlichungen/ver_texte/sampling_en.pdf)  
Consultado el 15 de octubre de 2015
- Lang, R., Kett, M., Groce, N., Trani, J.F. (2011). Implementing the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: principles, implications, practice and limitations. *ALTER: European Journal of Disability Research*, 5(3), 206-220.
- Lando, M., M. Coate y R.Kroaus (1979). Disability benefit applications and the economy. *Journal of Health Economy*. *Social Security Bulletin*, 42, 3-10.

Lapuerta, I. (2010). *Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales*. Universidad Pompeu Fabra, Working Paper No. 2010-37.

Leach, S. (2002) Empleo con apoyo: buenas prácticas basadas en principios claros. En: M.A. Verdugo y F.H. Jordán (coords). *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Salamanca: INICO

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado* núm. 103, del 30 de abril de 1982. España.

La Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia. *Boletín Oficial del Estado* núm. 146, de 19 de junio de 1982. España.

Ley Orgánica 9/1992, de 23 de diciembre, de transferencia de competencias a Comunidades Autónomas que accedieron a la autonomía por la vía del artículo 143 de la Constitución. *Boletín Oficial del Estado* núm. 308, de 24 de diciembre de 1992. España.

Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de Creación del Servicio Regional de Empleo y Formación. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 276, de 28 de noviembre de 2002. España.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. *Boletín Oficial del Estado* núm. 298, del 13 de diciembre de 2002. España.

Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia. *Boletín Oficial del Estado* núm. 35, del 10 de febrero de 2004. España.



- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado* núm. 289, del 3 de diciembre de 2003. España.
- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados. *Boletín Oficial del Estado* núm. 296, del 11 de diciembre de 2003. España.
- Ley 56/2003 de empleo. *Boletín Oficial del Estado* núm. 301, del 17 de diciembre de 2003. España.
- Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado. *Boletín Oficial del Estado* núm. 135, del 7 de junio de 2005. España.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado* núm. 299, del 15 diciembre de 2006. España.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado* núm. 312, del 30 diciembre de 2006. España.
- Ley 3/2007 de 16 de marzo, de renta básica de inserción en la Comunidad de la Región de Murcia. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 83, del 12 de abril de 2007. España.
- Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas. *Boletín Oficial del Estado* núm. 255, del 24 de octubre de 2007. España.
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no

discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado* núm. 310, del 27 de diciembre de 2007. España.

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Boletín Oficial del Estado* núm. 184, del 2 de agosto de 2011. España.

Ley 16/2015, de 9 de noviembre, por la que se modifica la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia. *Boletín Oficial del estado* núm. 284, de 27 de noviembre de 2015. España.

Ley 5/2016, de 2 de mayo, por la que se modifica la Ley 3/2003, de 10 de abril, de Servicios Sociales de la Región de Murcia. *Boletín Oficial del Estado* núm. 150, del 22 de junio de 2016. España.

Livermore, G. Stapleton, D., Nowak, M., Wittenburg, D., Eiseman, E. (2000). The economics of policies and programs affecting the employment of people with disabilities. *Cornell University*. Recuperado de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1078&context=edicollect> Consultado el 15 de marzo de 2016.

López, C.M., Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* 15 (26,) 59-72

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* 13, 7-32.

Lord, J., Posarac, A., Nicoli, M., Peffley, K., McClain-Nhlapo, C, Keogh, M. (2010). Disability and international cooperation and development: a review of policies and practices (*SP Discussion Paper* núm.. 1003). The World Bank.

- Lorenzo, R. De (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 50, 73-89
- Malo, M.A. (2003). Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 46, 99-126.
- Malo, M.A. (2004). ¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud de 1999. *Cuadernos de Economía* 27, 75-108.
- Malo, M.A., Pagán, R. (2005). Participación laboral y discapacidad: el caso de la Comunidad Andaluza. *Revista de Estudios Regionales* 74, 89-116.
- Malo, M.A., Muñoz-Bullón, F. (2006). Employment promotion measures and the quality of the job match for persons with disabilities. *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública* 179, 79-111.
- Malo, M.A., Pagán, R. (2007a). ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares. *Moneda y Crédito*, 225, 7-42.
- Malo, M.A., Pagan, R. (2007b). Wage differentials: Discrimination or not? Recuperado de <http://aeet-aede.ulpgc.es/Descargas/Sesion5Sala1/Malo-Pagan.pdf>. Consultado el 15 de mayo de 2016
- Malo, M.A. (2007). La definición de la discapacidad en la investigación económica: Una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir. *Estudios de Economía Aplicada* 25 (2), 407-428.

- Malo, M.A., Cueto, B., Dávila, D., Pagán, R., Rodríguez, V. (2009). Informe de evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo. *Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL)*, Madrid, 210 pp.. Recuperado de <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf>. Consultado el 20 de septiembre de 2015.
- Malo, M.A., Cueto, B., Rodríguez, V. (2011). Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo: el caso español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29 (1), 125-153.
- Malo, M.A., Pagán, R. (2012). Wage differentials and disability: Discrimination and/or lower productivity? *International Labour Review*, 151(1-2), 43-60.
- Mann, H.R., Whitney, D. R. (1947). On a Test of Whether one of Two Random Variables is Stochastically Larger than the Other. *Annals of Mathematical Statistics* 18 (1), 50-60.
- Mannan, H., MacLachlan, M., McVeigh, J., The Equit Able Consortium (2012). Core concepts of human rights and inclusion of vulnerable groups in the United Nations Convention on the rights of persons with disabilities. *ALTER, European Journal of Disability Research*, 6, 159-177.
- McDonald, J. F. y Moffit, R. A. (1980). The Uses of Tobit Analysis. *The Review of Economics and Statistics*, 62 (2), 318-321.
- Medina Moral, E. (2003). *El uso de los modelos de elección discreta para la predicción de crisis cambiarias: el caso latinoamericano*. Director: Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. Departamento de Economía Aplicada. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10486/130857> Consultado el 16 de julio de 2016.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2009). Plan de Acción 2009-2010. Recuperado de <http://www.mepsyd.es/dctm/mepsyd/politica-social/discapacidad/informacion-discapacidad/2009-plan-accion-estrategia-2009-2010.pdf?documentId=0901e72b80047621> Consultado el 30 de julio de 2015.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado, Servicio Público de Empleo Estatal, Madrid, 96 pp.. Recuperado de [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2014\\_datos2013\\_estatal\\_discapacitados.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2014_datos2013_estatal_discapacitados.pdf) Consultado el 10 de octubre de 2015.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014). Muestra Continua de Vidas Laborales 2008-2013. Recuperado de [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Muestra\\_Continua\\_de\\_Vidas\\_Laborales/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Muestra_Continua_de_Vidas_Laborales/index.htm) Consultado el 12 de septiembre de 2016.

MESS, Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). *La Muestra Continua de Vidas Laborales. Guía del contenido*. Recuperado de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/190489.pdf> Consultado el 5 e octubre de 2016,

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). Integración Laboral de las Personas con Discapacidad. Madrid. España: Servicio Público de Empleo Estatal.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1996). Plan de Acción para las Personas Discapacitadas. Recuperado de [http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-2404/plan\\_espa.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-2404/plan_espa.pdf) Consultado el 2 de agosto de 2015.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1997). Plan de Acción Integral para Personas con Discapacidad. Recuperado de [http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-2404/plan\\_espa.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-2404/plan_espa.pdf) Consultado el 10 de julio de 2015.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998). Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España. Recuperado de <http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/1998/c0204980.aspx> Consultado el 23 de julio de 2015.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001). Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2001-2003. Recuperado de <http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-3247/8.4.1-3247.pdf> Consultado el 21 de agosto de 2015.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002). Plan de Acción para el Empleo del Reino de España. Recuperado de [http://www.pymesonline.com/uploads/tx\\_icticontent/planempleo2002.pdf](http://www.pymesonline.com/uploads/tx_icticontent/planempleo2002.pdf) Consultado el 26 de agosto de 2015.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003). II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2003-2005. Recuperado de [http://www.empleo.gob.es/uafse\\_2000-2006/equal/descargas/II\\_PNAin.pdf](http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/II_PNAin.pdf) Consultado el 21 de agosto de 2015.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003). Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 2003. Recuperado de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/nap\\_spain\\_es\\_2003.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/nap_spain_es_2003.pdf) Consultado el 22 de agosto de 2015.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003). II Plan de Acción para Personas con Discapacidad 2003-2007. Recuperado de

[https://www.sidar.org/recur/direc/legis/iipapcd2003\\_2007.pdf](https://www.sidar.org/recur/direc/legis/iipapcd2003_2007.pdf)

Consultado el 6 de julio de 2015.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004). Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España para 2004. Recuperado de

[http://www.empleo.gob.es/uafse\\_2000-2006/es/PNAE.pdf](http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/es/PNAE.pdf)

Consultado el 16 de agosto de 2015.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005). III Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2005-2006. Recuperado de

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2005/es\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2005/es_es.pdf)

Consultado el 22 de agosto de 2015.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). *La muestra continua de vidas laborales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes y Estudios, Serie Seguridad Social, n. 26.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). IV Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2006-2008. Recuperado de

<http://www.europa2000.es/huebra/documentos%20en%20pdf/IVPlan.pdf>

Consultado el 22 de agosto de 2015.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007). Plan de Acción para las mujeres con discapacidad. Recuperado de

<http://sid.usal.es/idos/F8/FDO18244/pamcd2007.pdf>

Consultado el 26 de julio de 2015.

Ministerio de Trabajo e Inmigración y Ministerio de Sanidad y Política Social (2008). Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012. Recuperado de

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/Estrategia\\_global\\_personas\\_discapacidad\\_2008\\_2012.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/Estrategia_global_personas_discapacidad_2008_2012.pdf)

Consultado el 5 de julio de 2015.

Ministerio de Sanidad y Política Social (2009). III Plan de Acción para Personas con Discapacidad 2009-2012. Recuperado de [https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/III\\_PAPCD.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/III_PAPCD.pdf) Consultado el 30 de julio de 2015.

Ministerio de Sanidad, Política Social e igualdad (2012). Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020. Recuperado de [https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia\\_espanola\\_discapacidad\\_2012\\_2020.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_espanola_discapacidad_2012_2020.pdf) Consultado el 20 de agosto de 2015.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013). Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016. Recuperado de [https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/docs/PlanNacionalAccionInclusionSocial\\_2013\\_2016.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/docs/PlanNacionalAccionInclusionSocial_2013_2016.pdf) Consultado el 23 de agosto de 2015.

Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, Secretaría de Estado, de Servicios Sociales e Igualdad (2014). Plan de Acción de la Estrategia de Española sobre Discapacidad 2014-2020. Recuperado de [https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan\\_accion\\_EED.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf) Consultado el 22 de julio de 2015

Munuera, M.P. (2015). Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral. *Mediaciones Sociales*, 14, 161-179.

Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Aprobada el 10 de diciembre de 1948. Recuperado de [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf) Consultado el 2 de julio de 2015.



Naciones Unidas (1971). Declaración de derechos del deficiente mental. Aprobada en su resolución 2856 (XXVI) de 20 de diciembre de 1971. Recuperado de [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2856\(XXVI\)&Lang=S&Area=RESOLUTION](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2856(XXVI)&Lang=S&Area=RESOLUTION) Consultado el 6 de julio de 2015.

Naciones Unidas (1975). Declaración de derechos de los impedidos Proclamada en su Resolución 3447, de 9 de diciembre de 1975. Recuperado de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/783/64/PDF/NR078364.pdf?OpenElement> Consultado el 8 de julio de 2015.

Naciones Unidas (1982). Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Aprobado en la Resolución 37/52 de 3 de diciembre de 1982. Recuperado de [https://www.oas.org/dil/esp/Programa\\_de\\_Accion\\_Mundial\\_Resoluci%C3%B3n\\_37-52\\_1982.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Programa_de_Accion_Mundial_Resoluci%C3%B3n_37-52_1982.pdf) Consultado el 10 de julio de 2015.

Naciones Unidas (1993). Resolución de las Naciones Unidas Normas estándar sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía. Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissres0.htm> Consultado el 21 de julio de 2015.

Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Aprobada el 6 de diciembre de 2006. Recuperado de [https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/2009\\_convenion\\_onu\\_discapacidad\\_13\\_12.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/2009_convenion_onu_discapacidad_13_12.pdf) Consultado el 5 de julio de 2015.

Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Recuperado de <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf> Consultado el 21 de julio de 2015.

Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Aprobada el 6 de diciembre de 2006. Recuperado de [https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/2009\\_convenion\\_onu\\_discapacidad\\_13\\_12.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/2009_convenion_onu_discapacidad_13_12.pdf) Consultado el 5 de julio de 2015.

Naciones Unidas (2007). Resolución 61/106. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. A/RES/61/106. Nueva York.

Naciones Unidas (2012). Resolución 66/229. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. A/RES/66/229. Nueva York.

Novales, A. (2000). *Econometría*. Segunda Edición, Mc Graw Hill, Madrid, 676 pp.

Orden de 16 de septiembre de 1994, de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, sobre Ingreso Mínimo de Inserción. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 224, de 28 de septiembre de 1994. España.

Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado* núm. 279, del 21 de noviembre de 1998. España.

Orden de 2 de septiembre del año 2002, de la Consejería de Trabajo y Política Social, sobre actualización del importe de la prestación del ingreso mínimo de inserción. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 219, de 20 de septiembre de 2002. España.

Orden de 23 de octubre de 2003, de la Consejería de Presidencia, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para fomentar la iniciativa

empresarial de las mujeres. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 256, de 5 de noviembre de 2003. España.

Orden de 27 de septiembre de 2004, de la Consejería de Presidencia, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria de subvenciones para fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 250, de 27 de octubre de 2004. España.

Orden de 17 de mayo de 2005, de la Consejería de Presidencia, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria de subvenciones para fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 132, de 11 de junio de 2005. España.

Orden de 6 de abril de 2006, de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de subvenciones para el Fomento de la integración laboral de personas con discapacidad, y se realiza su convocatoria para el ejercicio 2006. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 96, de 27 de abril de 2006. España.

Orden de 20 de octubre de 2006, de la Consejería de Trabajo y Política Social, sobre actualización del importe de la prestación del ingreso mínimo de inserción. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 262, de 13 de noviembre de 2006. España.

Orden de 28 de febrero de 2007, de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se regulan las bases y se convocan subvenciones para Programas de Fomento de la Economía Social para el año 2007. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 58, de 10 de marzo de 2007. España.

Orden APU/3416/2007, de 14 de noviembre, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o acceso en Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado. *Boletín Oficial del Estado* núm. 284, del 27 de noviembre de 2007. España.

Orden de 28 de febrero de 2008, de la Consejería de Empleo y Formación, por la que se regulan las Bases y se convocan subvenciones para Programas de Fomento de la Economía Social para el año 2008. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 54, de 4 de marzo 2008. España.

Orden de 29 de marzo de 2010, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, se aprobaron las bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 78, del 7 de abril de 2010. España.

Orden 10 de julio de 2013 del presidente del servicio regional de empleo y formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 163, del 16 de julio de 2013. España.

Orden de 30 de octubre de 2014 de la Consejería de Sanidad y Política Social, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a instituciones sin fin de lucro para el desarrollo de programas destinados a la integración socio-laboral y mejora de la empleabilidad de personas en situación o riesgo de exclusión social o con especiales dificultades. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 258, del 7 de noviembre de 2014. España.

Orden de 30 de marzo de 2015, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa de

- Subvenciones para el Fomento del Autoempleo. Boletín Oficial de la Región de Murcia núm. 80, de 9 de abril de 2015. España.
- Orden de 8 de junio de 2016, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 144, de 23 de junio de 2016. España.
- Organización Internacional del Trabajo (1980). Clasificaciones de la OMS sobre Discapacidad. Recuperado de <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/ClasificacionesOMSDiscapacidad.pdf> Consultado el 5 de julio de 2014.
- Organización Internacional del Trabajo (1983). Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. N° 159 de 20 de junio de 1983. (Ratificado por España el 17 de julio de 1990). Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm> Consultado el 10 de julio de 2015.
- Pagán, R. (2007). Dynamic analysis of disability in Spain using the European Community Household Panel. *Estudios de Economía Aplicada*, 25 (2), 499-522.
- Pagán, R. (2011a). Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe. *Social Science & Medicine* 72 (2), 206-215.
- Pagán, R. (2011b). Self-employment and job satisfaction: Evidence for older people with disabilities in Europe. *European Journal of Ageing* 8 (3), 177-187.
- Pagán, R. (2012). Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe. *Disability & Society* 27 (1), 95-115.

- Pagán, R. (2015). Disability, Training and Job Satisfaction. *Social Indicators Research*, 122 (3), 865-885.
- Pagán, R. (2016). Impact of Working Time Mismatch on Job Satisfaction: Evidence for German Workers with Disabilities. *Journal of Happiness Studies*, 18 (1), 125-149
- Pagán, R., Marchante, A.J. (2004a). Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones. *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública* 171 (4), 75-100.
- Pagán, R., Marchante, A.J. (2004b). Mercado laboral de las personas discapacidades en España. *Trabajo/Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL y CC.TT* 13, 207-226.
- Pagán, R., Malo, M.A. (2009). Job satisfaction and disability: Lower expectations about jobs or matter of health. *Spanish Economic Review* 11 (1), 51-74.
- Pallisera, M., Fullana, J., Vilà, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de Investigación Educativa* 23 (2), 295- 313.
- Pallisera, M., Rius, M. (2007) ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación* 342. 329-348.
- Pallisera, M., Vilà, M., Fullana, J. (2012). Beyond school inclusion: secondary school and preparing for labour market inclusion for young people with disabilities in Spain. *International Journal of Inclusive Education* 16 (11) , 1115-1129.

- Pallisera, M., Fullana, J., Martín, R., Vilá, M. (2013). Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y postescolares. *REOP*. 24, (2), 100 - 115.
- Parlamento Europeo (1981) Resolución sobre la integración económica, social y profesional de los minusválidos en la Comunidad en particular referencia al año internacional del minusválido 1981. Aprobada el 11 de mayo de 1981. Recuperado de <http://www.discapnet.es/SiteCollectionDocuments/Discapnet/Documentos/Legislacion/0190.htm> Consultado el 9 de julio de 2015.
- Parlamento Europeo (1988). Resolución sobre lenguajes gestuales para sordos de 17 de junio de 1988. Recuperado de <http://www.discapnet.es/SiteCollectionDocuments/Discapnet/Documentos/Legislacion/0274.htm> Consultado el 10 de julio de 2015.
- Parlamento Europeo (2015). Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2015, sobre la lista de cuestiones adoptada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas en relación con el informe inicial de la Unión Europea (2015/2684(RSP)) Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2015-0208+0+DOC+PDF+V0//ES> Consultado el 22 de julio de 2016.
- Parlamento Europeo (2016). Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de julio de 2016, sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con especial atención a las Observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2015/2258(INI)). Recuperado de

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2016-0318+0+DOC+PDF+V0//ES>

Consultado el 16 de julio de 2017.

Parlamento Europeo (2017). Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales (2016/2095(INI)).

Recuperado de

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+PDF+V0//ES>

Consultado el 25 de julio de 2017.

Parsons, D. (1980). The decline in male labor force participation. *Journal of Political Economy* 88 (1), 117-134.

Parsons, D. (1982). The male labor force participation decision: Health, reported health, and economic incentives. *Económica*, 49, 81-91.

Pascual, M., Cantero, D. (2007). Socio-demographic determinants of disabled people: An empirical approach based on the European Community Household Panel. *Journal of Socio-Economics* 36 (2), 275-287.

Pascual, M., Cantero, D. (2007). Características socio-económicas de las personas con discapacidad en España: un estudio empírico. *Estudios de Economía Aplicada* 25 (3).

Pereda, C., de Prada, M.A., Actis, W. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidad. Fundación la Caixa, Colección Estudios Sociales, núm. 14. Barcelona, 193 pp. Edición electrónica. Recuperado de [www.estudios.lacaixa.es](http://www.estudios.lacaixa.es)



- Pérez-Salamero, J. M., Castillo, M. R., & Meliá, C. V. (2016). Análisis de la representatividad de la MCVL: el caso de las prestaciones del sistema público de pensiones. *Hacienda Pública Española* 217 (2), 67-130.
- Ramos, M.M. (2004). La formación y el empleo de las mujeres con discapacidad: facilitar el acceso. *Revista Especializada en Formación y Empleo de los Colectivos en Riesgo de Exclusión*, 3.
- Ramos A.J., Vázquez-Barquero, J.L., Herrera S. (2002). CIE-10 (I): Introducción, historia y estructura general. *Papeles Médicos* 11(1), 24-35.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. *Boletín Oficial del Estado* núm. 189, del 8 de agosto 1985. España.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. *Boletín Oficial del Estado* núm. 294, del 9 de diciembre de 1985. España.
- Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para Minusválidos. *Boletín Oficial del Estado* núm. 294, del 9 de diciembre de 1985. España.
- Real Decreto 374/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de cooperativas, calificación y registro administrativo de sociedades anónimas laborales y programas de apoyo al empleo. *Boletín Oficial del estado* núm. 92, de 18 de abril de 1995. España.

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. *Boletín Oficial del estado* núm. 22, de 26 de enero de 1999. España.

Real Decreto 522/1999, de 26 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional. *Boletín Oficial del estado* núm. 95, de 21 de abril de 1999. España.

Real Decreto 27/2000, de 14 de Enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores /as discapacitados /as en empresas de 50 o más trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 22, del 26 de enero de 2000. España

Real Decreto 468/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. *Boletín Oficial del estado* núm. 102, de 29 de abril de 2003. España.

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. *Boletín Oficial del Estado* núm. 96, del 22 de abril de 2006. España.

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. *Boletín Oficial del Estado* núm. 168, del 14 de julio de 2007. España.

Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con

discapacidad. *Boletín Oficial del Estado* núm. 224, del 17 de septiembre de 2011. España.

Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. *Boletín Oficial del Estado* núm. 279, del 19 de noviembre de 2011. España.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado* núm. 289, del 3 de diciembre de 2013. España.

Recomendación del Consejo de 24 de julio de 1986 sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* núm. C L 225/43, del 12 de agosto de 1986. Luxemburgo.

Red2Red (2009). El empleo de las personas con discapacidad ante el nuevo paradigma de la flexiguridad. Madrid, Fundación Once.

Reglamento 422/2011, de 25 de marzo, sobre las condiciones básicas para la participación de las personas con discapacidad en la vida política y en los procesos electorales. *Boletín Oficial del Estado* núm. 76, del 30 de marzo de 2011. España.

Reglamento 422/2011, de 25 de marzo, sobre las condiciones básicas para la participación de las personas con discapacidad en la vida política y en los procesos electorales. *Boletín Oficial del Estado* núm. 76, del 30 de marzo de 2011. España.

Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* núm. C 13/1, del 12 de febrero de 1974. Luxemburgo.

Resolución del Consejo, de 27 de junio de 1974, relativa al establecimiento del primer programa de acción comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos. Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm. C 80/30, del 9 de julio de 1974. Luxemburgo.

Resolución del Parlamento Europeo de 16 de septiembre de 1986 sobre el transporte de minusválidos y ancianos. Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm. C 280 (2), del 19 de octubre de 1987. Estrasburgo.

Resolución de 24 de julio de 2012, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012. *Boletín Oficial del Estado* núm. 186, del 4 de agosto de 2012. España.

Resolución de 28 de agosto de 2013, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de agosto de 2013, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2013. *Boletín Oficial del Estado* núm. 217, del 10 de septiembre de 2013. España.

Resolución de 16 de septiembre de 2014, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de septiembre de 2014, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2014, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado* núm. 232, del 24 de septiembre de 2014. España.

Resolución de 29 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de julio de 2015, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2015, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de

- diciembre, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado* núm. 191, de 11 de agosto de 2015.
- Resolución de 22 de agosto de 2016, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de agosto de 2016, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. *Boletín Oficial del Estado* núm. 210, de 31 de agosto de 2016. España.
- Riaño-Galán, A, García-Ruiz, R., Rodríguez, A., Álvarez-Arregui, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1(18), 112-127.
- Rius, M., (2005). Recerca sobre les persones amb discapacitat psíquica contractades a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Anàlisi de la incidència de la inserció laboral en diferents dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica. Tesis Doctoral. Universitat de Girona.
- Rivas-Ruiz, R., Moreno-Palacios, J., Talavera, J.O. (2013). Diferencia de medianas con la U de Mann-Whitney. *RevMedInstMex Seguro Soc.* 51(4), 414-9
- Rodríguez, G., García, C., Toharia, L. (2009). Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral. *Colección Telefónica Accesible*, 9, Telefónica-CERMI-Ed. Cinca, Madrid.
- Rodríguez, V. (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción? *Estudios de Economía Aplicada* 30 (1), 237-259.

- Rodríguez, V., Malo, M.A., Cueto, B. (2012). Diferencias salariales por discapacidad y Centros Especiales de Empleo. *Cuadernos de Economía* 35 (98), 100- 116.
- Rodríguez, V. (2013). Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España. *Revista Española de Discapacidad* 1 (1), 73-95.
- Rodríguez, V., Cueto, B. (2013). El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis. *International Journal of Organizations/Revista Intenacional de Orgnizaciones* 11, 61-86.
- Rodríguez, A.E., De Juana, Á. y González, Á.L. (2016). Atribuciones de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social sobre los beneficios de estudio y la inserción laboral. *Revista Española de Pedagogía* 262, 109-126.
- Rubio, F.J. (2003). La construcción social del empleo protegido: los centros especiales de empleo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Social y Jurídicas*, 8.
- Ruiz-Cantero, M.T. (2000). Mejorar las oportunidades para las personas con discapacidad. *Informe SESPAS*, Sevilla, 69-80.
- Sánchez, A., Hernández, M., Ibernón, M. (2016). Estrategias metodológicas para el estudio de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad*, 4 (1), 97-117.
- Shima, I., Zólyomi, E., Zaidi, A. (2008). The labour market situation of people with disabilities in EU25. *Policy Brief, European Centre*, 1, 17 pp.

- Solé, M., Rodríguez, M. (2010). Disparidades entre inmigrantes y nativos en el impacto de las condiciones laborales en la salud. *Gaceta Sanitaria* 24 (2), 145-150.
- Stein, M.A., Lord, J.E. (2009). Future Prospects for the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. En: O.M. Arnardóttir, & G. Quinn (Eds.), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: European and Scandinavian Perspectives*. Volume 100 of *International Studies in Human Rights*, 17-40. Netherlands: BRILL.
- Stern, S. (1989). Measuring the effects of disability on labor force participation. *Journal of Human Resources* 24 (3), 361-395.
- Tamhane, A.C. (1977) Multiple comparisons in model i one-way ANOVA with unequal variances. *Communications in Statistics - Theory and Methods* 6(1), 15-32.
- Tamhane, A. C. (1979). A comparison of procedures for multiple comparisons of means with unequal variances. *Journal of the American Statistical Association* 74 (336a), 471-480.
- Thode Jr., H.C. (2002). *Testing for Normality*. New York: Marcel Dekker, Inc. 479 pp.
- Tobin, J. (1958). Estimation of relationships for limited dependent variables. *Econometrika* 26(1), 24-36.
- Torres, A. y Campillo, C. (2013). Desarrollo local y relaciones públicas para grupos desfavorecidos en la Comunidad de Madrid. *Prisma Social*, 394-432.

- Unión Europea (1992). Tratado de la Unión Europea 1992. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* núm. C191/1, del 29 de julio de 1992. Luxemburgo.
- Unión Europea (1997). *Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea 1957*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas
- Unión Europea (1997). Tratado de Amsterdam. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Unión Europea (2011). *Estrategia Europea de Empleo. Objetivo: mejorar el empleo en Europa*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.A/RES/61/106.
- Vall-Castello, J. (2012). Promoting employment of disabled women in Spain; Evaluating a policy. *Labour Economics* 19, 82-91.
- Verdugo, M.A., Jordán de Urríes, B., Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. *Siglo Cero* 175, (29-1), 23-31.
- Verdugo, M.A., Jordán de Urríes, B. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, documentos 59/2001.
- Verdugo, M.A., Jordán de Urríes, B. (2001) *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Documentos 59/2001, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Verdugo, M.A., Vicent, C. (2004) *Evaluación de la Calidad de Vida en Empleo con Apoyo*. Proyecto ALSOI. Salamanca: INICO.
- Veall, M., Zimmermann, K. (1994). Goodness of fit measures in the Tobit model. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 56(4), 485-499.



- Veall, M. R., & Zimmermann, K. F. (1996). Pseudo - R2 Measures For Some Common Limited Dependent Variable Models. *Journal of Economic surveys* 10(3), 241-259.
- Vilà, M., Pallisera, M., Fullana J. (2007). Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve these processes? *Journal of Intellectual and Developmental Disability* 32(1), 10-18.
- Villa N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación* 14(2), 393-424.
- Vicéns Otero, J., Medina Moral, E. (2005). Análisis de datos cualitativos. Recuperado de [https://www.uam.es/personal\\_pdi/economicas/eva/pdf/tab\\_conting.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/eva/pdf/tab_conting.pdf). Consultado el 15 de octubre de 2015
- Visier, L. (1998). Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas. *Revista Internacional del Trabajo* 117 (3), 371-390.
- Wehman, P. (1981) *Competitive employment: New horizons for severely disabled individuals*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes Publishing.
- Yelin, E., Katz, P. (1994). Labor force trends among persons with and without disabilities. *Monthly Labour Review* 117 (10), 36-42.



## **ANEXO I - PRUEBA T2 DE TAMHANE**



## ANEXO I - PRUEBA T2 DE TAMHANE

Tabla AI.1. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) del número de días trabajados en función del grado de incapacidad (2008)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran Invalidez	Absoluta	12,090	15,597	,997
	Total prof. habitual (55% base)	-74,323*	15,212	,000
	Total prof. habitual (75% base)	30,320	15,814	,455
	Permanente Parcial	-158,732*	15,529	,000
Absoluta	Gran Invalidez	-12,090	15,597	,997
	Total prof. habitual (55% base)	-86,414*	4,197	,000
	Total prof. habitual (75% base)	18,229*	6,024	,025
	Permanente Parcial	-170,822*	5,230	,000
Total prof. habitual (55% base)	Gran Invalidez	74,323*	15,212	,000
	Absoluta	86,414*	4,197	,000
	Total prof. habitual (75% base)	104,643*	4,943	,000
	Permanente Parcial	-84,408*	3,937	,000
Total prof. habitual (75% base)	Gran Invalidez	-30,320	15,814	,455
	Absoluta	-18,229*	6,024	,025
	Total prof. habitual (55% base)	-104,643*	4,943	,000
	Permanente Parcial	-189,051*	5,846	,000
Permanente Parcial	Gran Invalidez	158,732*	15,529	,000
	Absoluta	170,822*	5,230	,000
	Total prof. habitual (55% base)	84,408*	3,937	,000
	Total prof. habitual (75% base)	189,051*	5,846	,000

Tabla AI.2. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) del número de días trabajados en función del grado de incapacidad (2009)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran Invalidez	Absoluta	42,604	17,707	,169
	Total prof. habitual (55% base)	-50,262*	17,355	,048
	Total prof. habitual (75% base)	62,527*	17,820	,007
	Permanente Parcial	-120,683*	20,085	,000
Absoluta	Gran Invalidez	-42,604	17,707	,169
	Total prof. habitual (55% base)	-92,866*	4,246	,000
	Total prof. habitual (75% base)	19,924*	5,865	,007
	Permanente Parcial	-163,287*	10,966	,000
Total prof. habitual (55% base)	Gran Invalidez	50,262*	17,355	,048
	Absoluta	92,866*	4,246	,000
	Total prof. habitual (75% base)	112,790*	4,697	,000
	Permanente Parcial	-70,421*	10,388	,000
Total prof. habitual (75% base)	Gran Invalidez	-62,527*	17,820	,007
	Absoluta	-19,924*	5,865	,007
	Total prof. habitual (55% base)	-112,790*	4,697	,000
	Permanente Parcial	-183,211*	11,148	,000
Permanente Parcial	Gran Invalidez	120,683*	20,085	,000
	Absoluta	163,287*	10,966	,000
	Total prof. habitual (55% base)	70,421*	10,388	,000
	Total prof. habitual (75% base)	183,211*	11,148	,000

Tabla AI.3. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) del número de días trabajados en función del grado de incapacidad (2010)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran Invalidez	Absoluta	37,160	16,421	,233
	Total prof. habitual (55% base)	-50,134*	16,082	,025
	Total prof. habitual (75% base)	60,648*	16,565	,004
	Permanente Parcial	-132,171*	15,993	,000
Absoluta	Gran Invalidez	-37,160	16,421	,233
	Total prof. habitual (55% base)	-87,294*	4,090	,000
	Total prof. habitual (75% base)	23,489*	5,700	,000
	Permanente Parcial	-169,331*	3,723	,000
Total habitual base)	prof. Gran Invalidez	50,134*	16,082	,025
	(55% Absoluta	87,294*	4,090	,000
	Total prof. habitual (75% base)	110,782*	4,636	,000
	Permanente Parcial	-82,037*	1,694	,000
Total habitual base)	prof. Gran Invalidez	-60,648*	16,565	,004
	(75% Absoluta	-23,489*	5,700	,000
	Total prof. habitual (55% base)	-110,782*	4,636	,000
	Permanente Parcial	-192,819*	4,316	,000
Permanente Parcial	Gran Invalidez	132,171*	15,993	,000
	Absoluta	169,331*	3,723	,000
	Total prof. habitual (55% base)	82,037*	1,694	,000
	Total prof. habitual (75% base)	192,819*	4,316	,000

Tabla AI.4. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) del número de días trabajados en función del grado de incapacidad (2011)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran Invalidez	Absoluta	31,119	16,614	,488
	Total prof. habitual (55% base)	-53,099*	16,248	,017
	Total prof. habitual (75% base)	54,406*	16,699	,016
	Permanente Parcial	-123,294*	23,372	,000
Absoluta	Gran Invalidez	-31,119	16,614	,488
	Total prof. habitual (55% base)	-84,217*	4,235	,000
	Total prof. habitual (75% base)	23,288*	5,728	,001
	Permanente Parcial	-154,413*	17,327	,000
Total habitual base)	prof. Gran Invalidez	53,099*	16,248	,017
	(55% Absoluta	84,217*	4,235	,000
	Total prof. habitual (75% base)	107,505*	4,559	,000
	Permanente Parcial	-70,195*	16,976	,031
Total habitual base)	prof. Gran Invalidez	-54,406*	16,699	,016
	(75% Absoluta	-23,288*	5,728	,001
	Total prof. habitual (55% base)	-107,505*	4,559	,000
	Permanente Parcial	-177,700*	17,409	,000
Permanente Parcial	Gran Invalidez	123,294*	23,372	,000
	Absoluta	154,413*	17,327	,000
	Total prof. habitual (55% base)	70,195*	16,976	,031
	Total prof. habitual (75% base)	177,700*	17,409	,000



Tabla AI.5. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) del número de días trabajados en función del grado de incapacidad (2012)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran Invalidez	Absoluta	14,545	15,897	,989
	Total prof. habitual (55% base)	-81,170*	15,559	,000
	Total prof. habitual (75% base)	37,607	16,017	,191
	Permanente Parcial	-80,467	55,099	,886
Absoluta	Gran Invalidez	-14,545	15,897	,989
	Total prof. habitual (55% base)	-95,714*	4,095	,000
	Total prof. habitual (75% base)	23,062*	5,589	,000
	Permanente Parcial	-95,012	53,015	,759
Total prof. habitual (55% base)	Gran Invalidez	81,170*	15,559	,000
	Absoluta	95,714*	4,095	,000
	Total prof. habitual (75% base)	118,777*	4,537	,000
	Permanente Parcial	,702	52,915	1,000
Total prof. habitual (75% base)	Gran Invalidez	-37,607	16,017	,191
	Absoluta	-23,062*	5,589	,000
	Total prof. habitual (55% base)	-118,777*	4,537	,000
	Permanente Parcial	-118,075	53,051	,546
Permanente Parcial	Gran Invalidez	80,467	55,099	,886
	Absoluta	95,012	53,015	,759
	Total prof. habitual (55% base)	-,702	52,915	1,000
	Total prof. habitual (75% base)	118,075	53,051	,546

Tabla AI.6. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) del número de días trabajados en función del grado de incapacidad (2013)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran Invalidez	Absoluta	20,261	15,616	,889
	Total prof. habitual (55% base)	-58,118	15,294	,003
	Total prof. habitual (75% base)	45,883	15,740	,042
	Permanente Parcial	-44,369	62,393	,999
Absoluta	Gran Invalidez	-20,261	15,616	,889
	Total prof. habitual (55% base)	-78,379	4,036	,000
	Total prof. habitual (75% base)	25,622	5,490	,000
	Permanente Parcial	-64,630	60,624	,986
Total prof. habitual (55% base)	Gran Invalidez	58,118	15,294	,003
	Absoluta	78,379	4,036	,000
	Total prof. habitual (75% base)	104,001	4,493	,000
	Permanente Parcial	13,749	60,542	1,000
Total prof. habitual (75% base)	Gran Invalidez	-45,883	15,740	,042
	Absoluta	-25,622	5,490	,000
	Total prof. habitual (55% base)	-104,001	4,493	,000
	Permanente Parcial	-90,252	60,656	,906
Permanente Parcial	Gran Invalidez	44,369	62,393	,999
	Absoluta	64,630	60,624	,986
	Total prof. habitual (55% base)	-13,749	60,542	1,000
	Total prof. habitual (75% base)	90,252	60,656	,906

Tabla AI.7. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) de la pensión mensual percibida en función del grado de incapacidad (2008)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran invalidez	Absoluta	597,17148*	27,60137	,000
	Total prof. habitual (55% base)	1090,78033*	27,32469	,000
	Total prof. habitual (75% base)	823,76884*	27,61608	,000
	Permanente Parcial	1465,92681*	27,35016	,000
Absoluta	Gran invalidez	-597,17148*	27,60137	,000
	Total prof. habitual (55% base)	493,60885*	5,41793	,000
	Total prof. habitual (75% base)	226,59736*	6,73523	,000
	Permanente Parcial	868,75533*	5,54496	,000
Total prof. habitual (55% base)	Gran invalidez	-1090,78033*	27,32469	,000
	Absoluta	-493,60885*	5,41793	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-267,01148*	5,49236	,000
	Permanente Parcial	375,14648*	3,94326	,000
Total prof. habitual (75% base)	Gran invalidez	-823,76884*	27,61608	,000
	Absoluta	-226,59736*	6,73523	,000
	Total prof. habitual (55% base)	267,01148*	5,49236	,000
	Permanente Parcial	642,15797*	5,61772	,000
Permanente Parcial	Gran invalidez	-1465,92681*	27,35016	,000
	Absoluta	-868,75533*	5,54496	,000
	Total prof. habitual (55% base)	-375,14648*	3,94326	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-642,15797*	5,61772	,000

Tabla AI.8. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) de la pensión mensual percibida en función del grado de incapacidad (2009)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran invalidez	Absoluta	623,91697*	27,57182	,000
	Total prof. habitual (55% base)	1121,37480*	27,29547	,000
	Total prof. habitual (75% base)	853,67225*	27,57972	,000
	Permanente Parcial	1517,16393*	27,37490	,000
Absoluta	Gran invalidez	-623,91697*	27,57182	,000
	Total prof. habitual (55% base)	497,45783*	5,47100	,000
	Total prof. habitual (75% base)	229,75528*	6,74759	,000
	Permanente Parcial	893,24696*	5,85439	,000
Total habitual (55% base)	Gran invalidez	-1121,37480*	27,29547	,000
	Absoluta	-497,45783*	5,47100	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-267,70255*	5,51068	,000
	Permanente Parcial	395,78913*	4,37167	,000
Total habitual (75% base)	Gran invalidez	-853,67225*	27,57972	,000
	Absoluta	-229,75528*	6,74759	,000
	Total prof. habitual (55% base)	267,70255*	5,51068	,000
	Permanente Parcial	663,49169*	5,89149	,000
Permanente Parcial	Gran invalidez	-1517,16393*	27,37490	,000
	Absoluta	-893,24696*	5,85439	,000
	Total prof. habitual (55% base)	-395,78913*	4,37167	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-663,49169*	5,89149	,000

Tabla AI.9. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) de la pensión mensual percibida en función del grado de incapacidad (2010)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran invalidez	Absoluta	648,57983*	27,49470	,000
	Total prof. habitual (55% base)	1154,97297*	27,21242	,000
	Total prof. habitual (75% base)	880,72447*	27,50805	,000
	Permanente Parcial	1563,27703*	27,40180	,000
Absoluta	Gran invalidez	-648,57983*	27,49470	,000
	Total prof. habitual (55% base)	506,39315*	5,40837	,000
	Total prof. habitual (75% base)	232,14464*	6,74000	,000
	Permanente Parcial	914,69720*	6,29231	,000
Total prof. habitual (55% base)	Gran invalidez	-1154,97297*	27,21242	,000
	Absoluta	-506,39315*	5,40837	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-274,24851*	5,47585	,000
	Permanente Parcial	408,30406*	4,91432	,000
Total prof. habitual (75% base)	Gran invalidez	-880,72447*	27,50805	,000
	Absoluta	-232,14464*	6,74000	,000
	Total prof. habitual (55% base)	274,24851*	5,47585	,000
	Permanente Parcial	682,55256*	6,35040	,000
Permanente Parcial	Gran invalidez	-1563,27703*	27,40180	,000
	Absoluta	-914,69720*	6,29231	,000
	Total prof. habitual (55% base)	-408,30406*	4,91432	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-682,55256*	6,35040	,000

Tabla AI.10. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) de la pensión mensual percibida en función del grado de incapacidad (2011)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran invalidez	Absoluta	656,49138*	26,81887	,000
	Total prof. habitual (55% base)	1168,29484*	26,53037	,000
	Total prof. habitual (75% base)	888,71937*	26,82479	,000
	Permanente Parcial	1590,30354*	26,76619	,000
Absoluta	Gran invalidez	-656,49138*	26,81887	,000
	Total prof. habitual (55% base)	511,80346*	5,41560	,000
	Total prof. habitual (75% base)	232,22799*	6,71101	,000
	Permanente Parcial	933,81216*	6,47279	,000
Total habitual (55% base)	Gran invalidez	-1168,29484*	26,53037	,000
	Absoluta	-511,80346*	5,41560	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-279,57547*	5,44485	,000
	Permanente Parcial	422,00870*	5,14837	,000
Total habitual (75% base)	Gran invalidez	-888,71937*	26,82479	,000
	Absoluta	-232,22799*	6,71101	,000
	Total prof. habitual (55% base)	279,57547*	5,44485	,000
	Permanente Parcial	701,58417*	6,49728	,000
Permanente Parcial	Gran invalidez	-1590,30354*	26,76619	,000
	Absoluta	-933,81216*	6,47279	,000
	Total prof. habitual (55% base)	-422,00870*	5,14837	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-701,58417*	6,49728	,000

Tabla AI.11. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) de la pensión mensual percibida en función del grado de incapacidad (2012)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran invalidez	Absoluta	677,29173*	26,79823	,000
	Total prof. habitual (55% base)	1192,27370*	26,50831	,000
	Total prof. habitual (75% base)	908,82624*	26,79499	,000
	Permanente Parcial	1625,66821*	27,04482	,000
Absoluta	Gran invalidez	-677,29173*	26,79823	,000
	Total prof. habitual (55% base)	514,98197*	5,40442	,000
	Total prof. habitual (75% base)	231,53452*	6,66998	,000
	Permanente Parcial	948,37648*	7,61177	,000
Total habitual base)	prof. Gran invalidez	-1192,27370*	26,50831	,000
	(55% Absoluta	-514,98197*	5,40442	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-283,44746*	5,38834	,000
	Permanente Parcial	433,39451*	6,51803	,000
Total habitual base)	prof. Gran invalidez	-908,82624*	26,79499	,000
	(75% Absoluta	-231,53452*	6,66998	,000
	Total prof. habitual (55% base)	283,44746*	5,38834	,000
	Permanente Parcial	716,84197*	7,60036	,000
Permanente Parcial	Gran invalidez	-1625,66821*	27,04482	,000
	Absoluta	-948,37648*	7,61177	,000
	Total prof. habitual (55% base)	-433,39451*	6,51803	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-716,84197*	7,60036	,000

Tabla AI.12. Comparaciones múltiples (prueba T2 de Tamhane) de la pensión mensual percibida en función del grado de incapacidad (2013)

(I) Grado incap.	(J) Grado incap.	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Gran invalidez	Absoluta	678,60736*	25,26501	,000
	Total prof. habitual (55% base)	1201,06465*	24,95814	,000
	Total prof. habitual (75% base)	915,05698*	25,24756	,000
	Permanente Parcial	1657,25328*	25,08400	,000
Absoluta	Gran invalidez	-678,60736*	25,26501	,000
	Total prof. habitual (55% base)	522,45729*	5,42969	,000
	Total prof. habitual (75% base)	236,44962*	6,63416	,000
	Permanente Parcial	978,64592*	5,98161	,000
Total habitual base)	prof. Gran invalidez	-1201,06465*	24,95814	,000
	(55% Absoluta	-522,45729*	5,42969	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-286,00767*	5,34790	,000
	Permanente Parcial	456,18863*	4,51305	,000
Total habitual base)	prof. Gran invalidez	-915,05698*	25,24756	,000
	(75% Absoluta	-236,44962*	6,63416	,000
	Total prof. habitual (55% base)	286,00767*	5,34790	,000
	Permanente Parcial	742,19630*	5,90746	,000
Permanente Parcial	Gran invalidez	-1657,25328*	25,08400	,000
	Absoluta	-978,64592*	5,98161	,000
	Total prof. habitual (55% base)	-456,18863*	4,51305	,000
	Total prof. habitual (75% base)	-742,19630*	5,90746	,000



## **ANEXO II - HISTOGRAMAS**



## ANEXO II - HISTOGRAMAS

Figura AII.1. Histograma del número de días trabajados (2008)

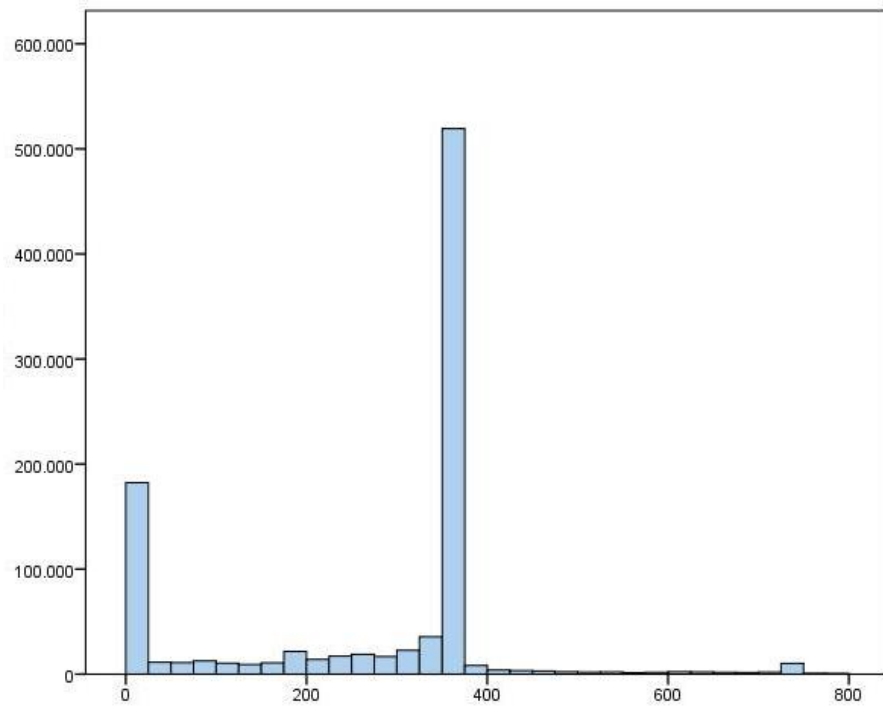


Figura AII.2. Histograma del número de días trabajados (2009)

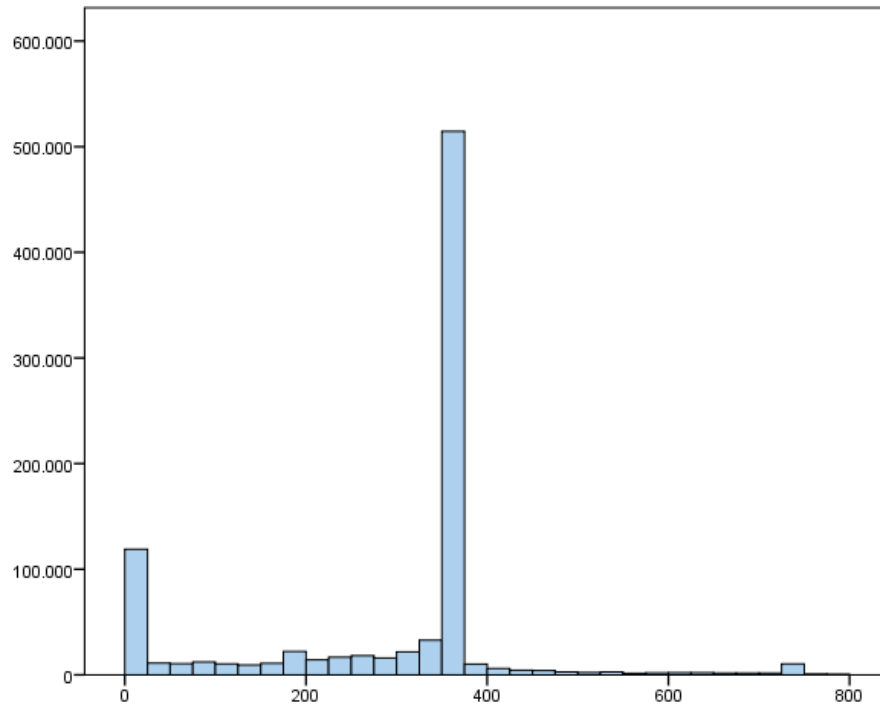


Figura AII.3. Histograma del número de días trabajados (2010)

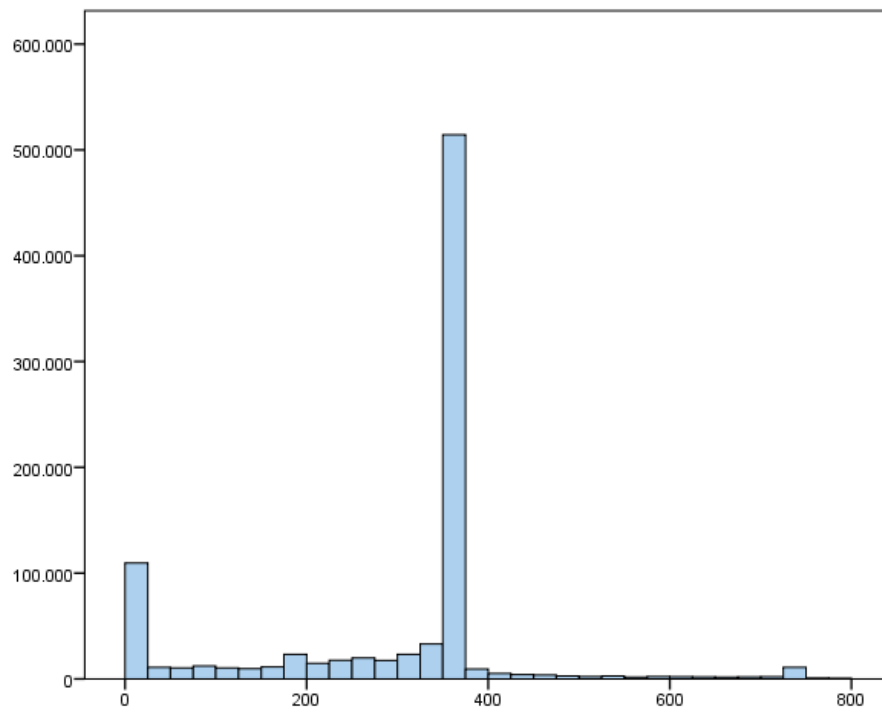


Figura AII.4. Histograma del número de días trabajados (2011)

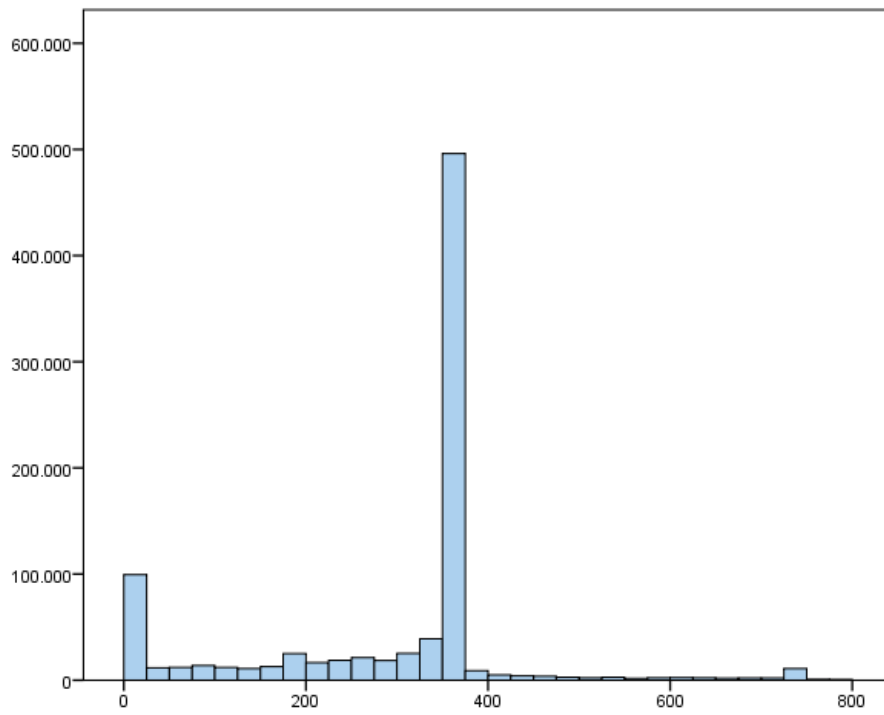


Figura AII.5. Histograma del número de días trabajados (2012)

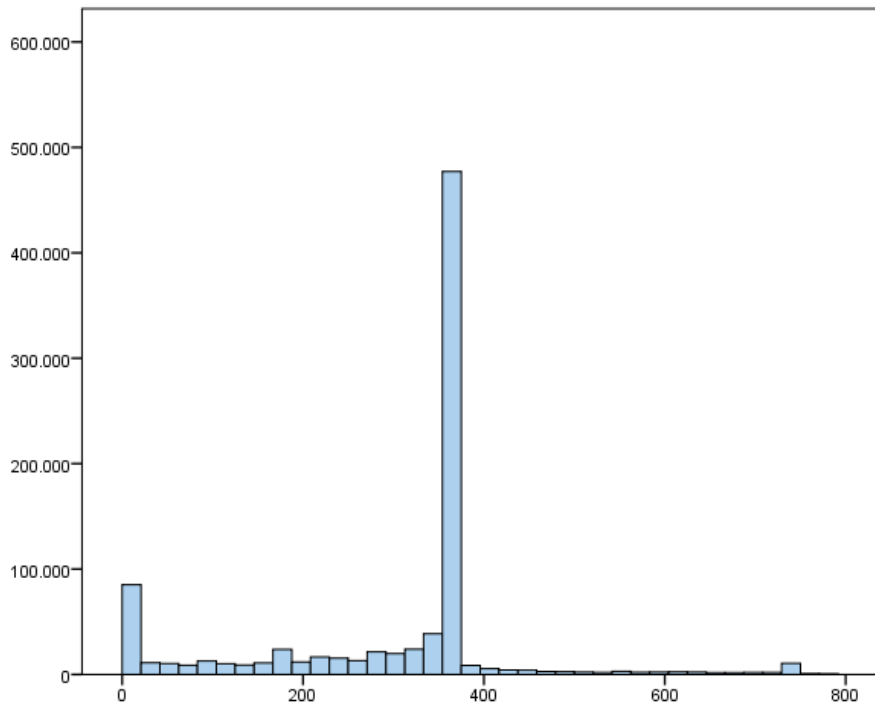


Figura AII.6. Histograma del número de días trabajados (2013)

