

Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel de estudios

| Mujeres en la Educación |



Integración en el mercado
laboral de mujeres
con discapacidad
atendiendo a su nivel
de estudios

2015

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

© Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
(Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)
CNIIE (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte)
<http://www.educacion.gob.es/cniie>

Editan: CNIIE e Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid

Dirección del proyecto:
ROSA SANTERO SÁNCHEZ (Contratada Doctora, Dpto. Economía Aplicada I, URJC)

Miembros del equipo de investigación:
BELÉN CASTRO NÚÑEZ (Titular de Universidad, Dpto. Economía Aplicada I, URJC)
VÍCTOR MARTÍN BARROSO (Titular de Universidad, Dpto. Economía Aplicada I, URJC)
ROSA SANTERO SÁNCHEZ (Contratada Doctora, Dpto. Economía Aplicada I, URJC)

Imprime:
AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Avda. de Manoteras, 54. 28050 Madrid

NIPO: 030-15-045-X
NIPO: 685-15-012-2

Índice de contenidos

1. INTRODUCCIÓN	7
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL RELATIVO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL	8
2.1. LA DISCAPACIDAD Y EL MERCADO LABORAL	8
2.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MCVL ..	10
3. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL	10
4. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL Y TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	13
4.1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y LABORALES DEL EMPLEO	14
4.2. ANÁLISIS DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD	22
4.3. TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD	26
5. ENTRADA EN EL MERCADO LABORAL Y ESTABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN	36
5.1. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA CARACTERIZACIÓN DE LA ESTABILIDAD DEL CONTRATO INICIAL PARA TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD	42
5.2. PROBABILIDAD DE INCORPORARSE AL MERCADO CON UN CONTRATO ESTABLE	47
6. EVOLUCIÓN POSTERIOR DE LOS/AS TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD	55
6.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS/AS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD QUE SE INCORPORAN AL MERCADO LABORAL Y SU TRANSICIÓN POSTERIOR	56
6.2. IDENTIFICACIÓN DE FACTORES FACILITADORES EN LA TRANSICIÓN HACIA UN CONTRATO ESTABLE	64
7. CONCLUSIONES	71
BIBLIOGRAFÍA	74
ANEXOS	77

1. INTRODUCCIÓN

El colectivo de personas con discapacidad ha constituido un eje de actuación prioritario en las políticas sociales desarrolladas en los últimos años y ha experimentado cambios importantes, pasando de políticas tradicionales basadas en transferencias de renta y subsidios, hacia políticas más activas, centradas en la integración efectiva en el mercado laboral, y por tanto en la sociedad. Esta integración sociolaboral se podrá considerar efectiva para las personas con discapacidad si existe igualdad en el acceso y condiciones laborales con cualquier/a otro/a trabajador/a sin discapacidad en el mercado laboral. El empleo se considera uno de los principales elementos integradores, y por ello, la mayoría de las acciones dirigidas a la integración de este colectivo son de carácter laboral, como la bonificación de los contratos o los Centros Especiales de Empleo, que son instrumentos que forman parte de las políticas de no discriminación y que podrían ser utilizados como catalizadores para una integración real en el mercado abierto.

La literatura económica sobre la influencia de la discapacidad en la probabilidad de ser parte de la población activa en el mercado laboral comenzó centrándose en analizar si los distintos sistemas de prestaciones y jubilaciones anticipadas del colectivo reducían su tasa de actividad; posteriormente se ha ido avanzando hacia el análisis de la influencia del nivel de salud, centrados los estudios principalmente en varones de edad avanzada (Dávila y Malo, 2006).

La primera investigación sobre el colectivo desde la perspectiva de género es la de Baldwin y Johnson (1985) donde se reconoce la doble carga de discriminación que soportaban las mujeres norteamericanas por razón de género y de discapacidad. En el caso de España, Giménez y Ramos (2003) señalan que la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad se pone de manifiesto incluso en el escaso interés de los/as investigadores/as.

En el caso de España, la literatura muestra como principal problema de las personas con discapacidad en el mercado laboral su baja participación en el mismo, con una tasa de actividad que alcanza valores cercanos a la mitad de la tasa de actividad de las personas sin discapacidad (Dávila, 2006; Malo *et al.*, 2009; Cueto *et al.*, 2012) y con tasas de paro que se duplican (Cueto *et al.*, 2012). La discapacidad influye en mayor proporción en la menor participación laboral para las mujeres (Dávila, 2004; Malo y Pagán, 2007) por lo que se considera que las mujeres con discapacidad están doblemente discriminadas.

La desigualdad en el acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad y la segregación de las mujeres en la incorporación a la población activa y ocupada, limita su posterior posibilidad de ser beneficiarias de pensiones contributivas y hacen uso en mayor medida que los hombres de pensiones no contributivas (Giménez y Ramos, 2003).

La participación laboral de este colectivo no es homogénea, y existen factores que influyen en la probabilidad de participar en el mercado laboral, así como en su estabilidad, las características contractuales y su retribución. Así, el tipo y grado de discapacidad, el género y la educación, son importantes factores a tener en cuenta en cualquier análisis relacionado con el mercado laboral (Dávila y Malo, 2006; Giménez y Ramos, 2003; Malo *et al.*, 2009; Rodríguez y Cueto, 2013). Las características del puesto laboral, como la parcialidad, la estabilidad y la retribución, difieren también entre el colectivo masculino y femenino. Así, se encuentra que las mujeres tienen mayor probabilidad de permanecer en trabajos a tiempo parcial (Pagán, 2012), tienen

mayores índices de inestabilidad en el empleo (Giménez y Ramos, 2003) y su retribución salarial es inferior a la de los hombres con discapacidad, mostrando una doble discriminación también en los salarios (Malo y Pagán, 2007).

Otros estudios de carácter internacional, como el de Jones *et al.* (2003) para el Reino Unido confirman la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad y encuentran una diferencia sistemática en contra de las mujeres y de las personas con discapacidad tanto en la participación en el mercado laboral, como en las condiciones del puesto de trabajo, especialmente en la retribución salarial.

La investigación que se presenta en este informe avanza en el conocimiento de las condiciones en el acceso y permanencia de hombres y mujeres con discapacidad en el mercado laboral, teniendo en cuenta no sólo sus características personales y laborales relativas al puesto de trabajo y de la empresa, sino también sobre su trayectoria laboral. El objetivo es presentar las diferencias de género que se extraen del análisis de la integración efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral recogido en el informe *Integración y permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Un análisis desde la perspectiva del nivel educativo* (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Colección Investigación, 2014).

Para valorar la plena integración del colectivo, se estudian tanto las características laborales del puesto en el que están desarrollando su actividad laboral como su trayectoria previa, evaluando si, entre otros factores, el nivel educativo es determinante en ambos aspectos. Asimismo, se estudia la probabilidad de incorporarse al mercado laboral en igualdad de condiciones frente a una muestra de trabajadores/as sin discapacidad. En concreto, se analiza la probabilidad de incorporarse con un contrato indefinido (frente a un contrato temporal) para evaluar la estabilidad laboral y, de mantenerse o conseguir la estabilidad en un periodo posterior a su entrada al mercado laboral. Por último, se recogen las principales conclusiones del estudio respecto a las diferencias de género en el colectivo.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL RELATIVO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL

2.1. La discapacidad y el mercado laboral

En los últimos años, la legislación nacional y las políticas han avanzado en tres ámbitos de suma importancia para este colectivo: la situación de dependencia, la accesibilidad universal y el empleo. La Ley de integración social de los minusválidos (Ley 13/1982, LISMI), la Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (Ley 51/2003, LIONDAU) y la Ley 49/2007, 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, se refunden en un único texto, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, quedando derogadas las citadas leyes.

En el artículo 2, se define el concepto de discapacidad, adaptado a la definición de la Convención Internacional y, en el artículo 5, como ámbito de aplicación, se añade a los ya contemplados en la LIONDAU, el empleo. En este ámbito, el capítulo VI

de acceso al empleo, destaca como una de las dimensiones más importantes para la inclusión social, y se establecen las siguientes tipologías de empleo de las personas con discapacidad (artículo 37):

- 1) ordinario, en las empresas y las administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo;
- 2) protegido, en centros especiales de empleo y enclaves laborales; y
- 3) autónomo.

Como novedad, dentro del empleo ordinario se incluye la referencia y descripción de los servicios de empleo con apoyo (artículo 41), entendidos como el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento en el puesto de trabajo que tiene por objeto facilitar la adaptación de las personas con discapacidad a las empresas del mercado ordinario; y en el empleo protegido, se incluyen los enclaves laborales (artículo 46), para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo.

A nivel estadístico, se han lanzado diferentes iniciativas para recoger información sobre el colectivo de personas con discapacidad que pueden agruparse en dos tipos de fuentes, las procedentes de encuestas y de registros administrativos. Dentro del grupo de encuestas, realizadas por el INE, se dispone de datos a través de la Encuesta de Población Activa (módulo de discapacidad de la EPA), y de resultados de proyectos exclusivamente dedicados al colectivo de personas con discapacidad como lo son las Encuestas sobre Discapacidades (EDDES) llevadas a cabo en 1986, 1999 y 2008. Por otra parte, se encuentran los registros sobre diferentes aspectos del colectivo de personas con discapacidad recogidos por determinados organismos oficiales, como el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), que recoge información proveniente de los registros vinculados a las personas que solicitan la valoración del grado de minusvalía para obtener el correspondiente certificado; el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a través de los registros relacionados con la oferta y demanda de empleo; la Seguridad Social, que además de recoger información del SEPE recoge información sobre variables de cotizaciones y pensiones; y, por último, la Agencia Tributaria, que registra información relativa a las declaraciones de ciertos impuestos de personas con discapacidad así como de los/as empleadores/as que contratan a trabajadores/as de este colectivo.

Dentro del grupo de estadísticas provenientes de registros, está disponible la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), que es un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de registros administrativos de la Seguridad Social, el Padrón Municipal Continuo y de la Agencia Tributaria, correspondiente a más de un millón de personas (1.202.093 en 2011). Esta muestra permite conocer datos socio-demográficos de las personas que en algún momento determinado del tiempo han tenido relación con la Seguridad Social, datos del puesto laboral y la empresa en la que han trabajado, así como toda su trayectoria laboral previa, incluyendo situaciones de empleo, desempleo e inactividad, y pueden extraerse características ligadas a la calidad laboral, su estabilidad y seguridad socioeconómica, provenientes de la duración del empleo, el tipo de jornada y la duración de los contratos, entre otras.

La definición del concepto de discapacidad ha ido evolucionando en paralelo a los avances en la integración social de este colectivo. Los procesos administrativos para la medición del grado de discapacidad y, por lo tanto, el reconocimiento de la con-

dición de discapacidad, junto con sus implicaciones económicas, jurídicas y sociales, entre otras, son determinantes a la hora de fijar una definición basada en criterios objetivos y medibles, aplicables de forma universal y de utilidad de cara a la identificación, análisis e integración de este colectivo.

2.2. Identificación de las personas con discapacidad en la MCVL

La identificación de las personas con discapacidad en la muestra determina la conceptualización operativa de los/as trabajadores/as con discapacidad, que son el objetivo de este estudio. La MCVL combina información sobre diferentes aspectos de la vida laboral de las personas incluidas en la muestra, entre las que cabe destacar dos aspectos que permiten identificar a personas con discapacidad, los datos fiscales sobre los/as trabajadores/as y la información relativa a los contratos laborales de los/as mismos/as.

A través del grado de discapacidad que la empresa declara al dar de alta a los/as trabajadores/as en la Seguridad Social en una relación laboral se identifican a todas aquellas personas con discapacidad que han estado en una situación de empleo en el año 2011, año de referencia utilizado para el estudio, incluyendo una variable continua que refleja el grado de discapacidad reconocido. No se puede identificar si se trata de personas que han tenido siempre un cierto grado de discapacidad, o han adquirido dicha discapacidad a partir de un cierto momento de su vida o, durante un cierto periodo de tiempo han padecido alguna discapacidad, dado que la comunicación del grado de discapacidad en los registros de empleo no es obligatorio. Por otra parte, la empresa remite a la Agencia Tributaria datos relativos a las retenciones practicadas sobre los salarios e indica si el perceptor tiene reconocido un grado de discapacidad, diferenciando entre:

- 1) Minusvalía igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- 2) Minusvalía igual o superior al 33% e inferior al 65%, con necesidad de ayuda por parte de terceras personas o con movilidad reducida.
- 3) Minusvalía igual o superior al 65%.

Las dos fuentes mencionadas (Seguridad Social y Agencia Tributaria) se combinan para identificar al mayor número de trabajadores con discapacidad, haciendo posible identificar un total de 13.010 trabajadores/as con discapacidad en España, de las cuales casi el 82,9% presenta un grado de discapacidad entre el 33 y el 64%, el 2,6% se encuentra en el mismo tramo de grado de discapacidad pero además tiene movilidad reducida, y un 14,5% contiene un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Cabe mencionar que la MCVL sólo recoge información fiscal al régimen fiscal común, por lo que no hay información para el País Vasco y Navarra, existiendo un sesgo a la baja en la identificación de personas con discapacidad para estas regiones.

3. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL

Antes de analizar las características del empleo de las personas con discapacidad a partir de la MCVL, merece la pena hacer una comparación de las tasas de participación en el mercado laboral de este colectivo frente a las personas sin discapacidad en los últimos años para tener un marco general. Para ello, se presentan las tasas anuales de actividad y paro durante el periodo 2008-2011 correspondientes a las

diferentes Encuestas de Población Activa (EPA), ya que la MCVL no permite analizar tasa de actividad al no contar con información sobre el conjunto de la población.

En el año 2011, la tasa de actividad de las personas con discapacidad (PCD) era del 6,6%, la mitad que para las personas sin discapacidad (PSD) y en el periodo analizado, ha aumentado ligeramente tanto para la población sin discapacidad (del 74,9% al 76,40%) como para las personas con discapacidad (del 33,4% al 36,6); por otra parte, la tasa de paro ha aumentado en más de 10 puntos porcentuales, tanto en las personas con discapacidad como en el conjunto de la población (Cuadro 1). Así pues, las diferencias en las tasas de actividad y paro entre los dos colectivos se han mantenido a lo largo de los últimos años.

La identificación de las personas con discapacidad en la muestra determina la conceptualización operativa de los/as trabajadores/as con discapacidad, que son el objetivo de este estudio. La MCVL combina información sobre diferentes aspectos de la vida laboral de las personas incluidas en la muestra, entre las que cabe destacar dos aspectos que permiten identificar a personas con discapacidad, los datos fiscales sobre los/as trabajadores/as y la información relativa a los contratos laborales de los/as mismos/as.

Cuadro 1. Tasas de actividad, empleo y paro. Personas con y sin discapacidad

	2008		2009		2010		2011	
	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD
Tasa de actividad	33,4	74,9	36,2	75,4	36,2	75,9	36,6	76,4
Tasa de paro	16,3	11,3	21,8	18,1	23,3	20,1	26,9	21,7

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (2008-2011). Nota: PCD: Personas con discapacidad y PSD: personas sin discapacidad.

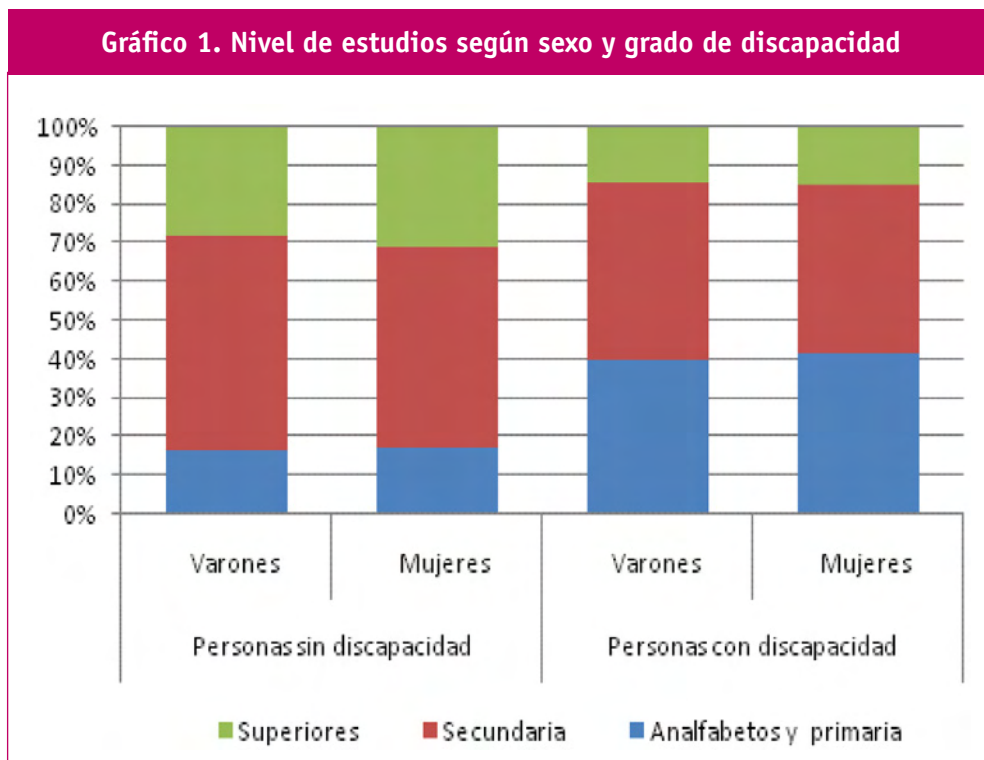
La situación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral reproduce las diferencias de género existentes en el mercado laboral global, destacando una menor participación femenina. En general, durante el periodo 2008-2011, la tasa de actividad ha disminuido y la de paro ha aumentado, aunque se ven ciertas diferencias entre colectivos y género. En el año 2011, las mujeres tuvieron menor tasa de actividad y mayor tasa de paro que sus compañeros varones. La tasa de actividad de las mujeres fue del 33% frente al 69,3% de los hombres, mientras que la tasa de paro superó el 27% frente al 22,2% de los hombres (Cuadro 2). Por tanto, las cifras muestran que las mujeres tienen una menor tasa de participación en el mercado laboral, y cuando participan en el mismo muestran mayores tasas de paro, como se recoge en otros estudios (Dávila, 2006; Malo *et al.*, 2009; Cueto *et al.*, 2012).

Cuadro 2. Tasas de actividad, empleo y paro. Personas con y sin discapacidad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as

Varones	Sin discapacidad				Con discapacidad			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Actividad	84,5	83,8	83,6	83,4	65,1	66,9	68,1	69,3
Paro	10,1	17,8	19,8	21,2	13,0	18,4	20,5	22,2
Mujeres	Sin discapacidad				Con discapacidad			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Actividad	38,4	41,0	40,4	39,6	27,2	30,4	31,0	33,0
Paro	14,5	21,6	22,2	26,5	19,4	22,1	24,8	27,6

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (2008-2011).

La educación es un factor determinante de la participación en el mercado laboral, y como se observa en el Gráfico 1, las personas con discapacidad tienen un nivel formativo inferior a las personas sin discapacidad. Centrándonos en las diferencias por género, a lo largo de las últimas décadas las mujeres han ido avanzando en su grado de formación, existiendo apenas diferencias en términos globales, y de hecho, en el caso de personas sin discapacidad, hay un mayor porcentaje de mujeres con formación universitaria (estudios superiores) que en el caso de los hombres (31% frente a 27%). En el colectivo de personas con discapacidad, apenas existen diferencias de género en términos de formación alcanzada, lo que elimina el argumento de una menor formación para justificar las diferencias en tasas de participación y condiciones laborales de las mujeres con discapacidad.



Fuente: El empleo en las personas con discapacidad, INE, 2011.

Hay una mayor proporción de empleo con menor formación (primaria y analfabetos) entre las personas con discapacidad que en personas sin discapacidad. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el periodo de crisis está manteniendo en el empleo a las personas con mayor formación, y este es un resultado a tener en cuenta en el análisis posterior, de las trayectorias laborales y la duración de las mismas, y la influencia en la probabilidad de tener un contrato con unas características concretas.

Cuadro 3. Distribución de la ocupación de las personas con y sin discapacidad. Detalle por nivel educativo y sexo de los/as trabajadores/as

Varones	Sin discapacidad				Con discapacidad			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Analfabetos	0,4	0,3	n.d.	0,3	2,6	1,6	n.d.	1,4
Primaria	15,9	14,5	n.d.	11,8	24,5	22,6	n.d.	21,2
Secundaria y formación e inserción laboral	53,8	53,4	53,3	53,6	52,3	52,0	52,8	53,5
Universitarios	30,0	31,7	32,9	34,3	20,7	23,9	24,7	23,9
Mujeres	Sin discapacidad				Con discapacidad			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Analfabetas	0,3	0,3	n.d.	0,2	1,4	1,8	n.d.	1,2
Primaria	11,7	11,1	n.d.	9,6	23,1	19,2	n.d.	14,9
Secundaria y formación e inserción laboral	49,5	48,4	47,3	47,4	53,8	50,2	52,7	52,3
Universitarias	38,5	40,3	41,8	42,8	21,7	28,8	30,6	31,6

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (2008-2011). Nota: en las casillas en las que aparece n.d. (no disponible) el INE señala que no se aporta para no incumplir el secreto estadístico.

La comparativa por género detallada por el nivel educativo muestra que las mujeres finalizan en mayor proporción estudios universitarios que los hombres, tanto en personas sin discapacidad como en el colectivo con discapacidad, aunque en este último el peso de los estudios universitarios es inferior tanto para hombres como para mujeres. Así, en el colectivo con discapacidad, en el año 2008 el porcentaje de hombres con estudios universitarios alcanzaba el 20,7% y en las mujeres, el 21,7%, mientras que en el año 2011, los hombres universitarios representaban el 23,9% y las mujeres el 31,6% (Cuadro 3). Estas cifras son superiores en las personas sin discapacidad, donde los hombres universitarios pasaron del 30% en el año 2008 al 34,3% en 2011 y las mujeres universitarias, del 38,5% en 2008 al 42,8% en el año 2011.

4. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL Y TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El colectivo de personas con discapacidad en la Muestra Continua de Vidas Laborales (2011) incluye 13.010 trabajadores/as con edad igual o superior a los 16 años y con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. La distribución de esta muestra según el grado de discapacidad de las personas muestra que un 82,9% tienen un grado de discapacidad entre el 33 y 64%, un 2,6% se encuentran en la misma franja de discapacidad pero necesitan ayuda de terceras personas o movilidad reducida, y el 14,5% restante tiene un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Del total de trabajadores/as con discapacidad analizados, el 36,3% son mujeres y el 63,7% son hombres. En el grupo de personas con grado de discapacidad entre el 33 y 64%, las mujeres representan el 34,9%; con el mismo grado de discapacidad, pero con movilidad reducida, el 46,6% son mujeres; y en el grupo de mayor grado de

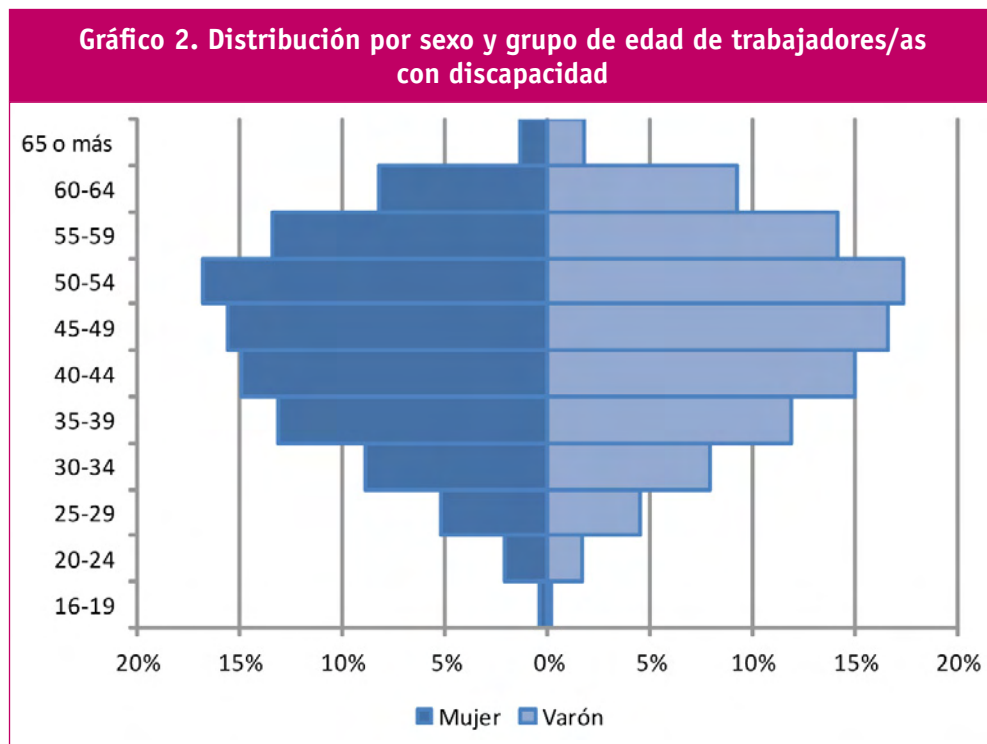
discapacidad (65% o más), son el 41,9%. Estos primeros datos apuntan que existe una infrarrepresentación de mujeres dentro del colectivo de trabajadores/as con discapacidad y que se acerca a una representación equitativa desde la perspectiva de género en los grupos de mayor discapacidad, aunque estos grupos no alcanzan el 20% del total de trabajadores/as.

4.1. Características personales y laborales del empleo

4.1.1. Características sociodemográficas

En el colectivo de trabajadores/as con discapacidad, el 36,3% son mujeres y un 63,7% hombres (Cuadro 4). Aunque en términos agregados existe una sobrerrepresentación masculina en la población ocupada, las mujeres tienen mayor participación en edades tempranas (Gráfico 2). Así, en el grupo de edad más joven (16-19 años), las mujeres representan el 58,1% del total, y su participación va disminuyendo a medida que aumenta la edad (próxima al 40% entre los 20 y 35 años) y cayendo al 30% para los mayores de 65 años.

En relación al nivel formativo del colectivo, existe una mayoría de trabajadores/as con bajo nivel educativo. El 64,1% tiene educación primaria o inferior, el 24,4% tiene educación secundaria, bachillerato o formación profesional y el 11,4% tiene estudios universitarios.



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

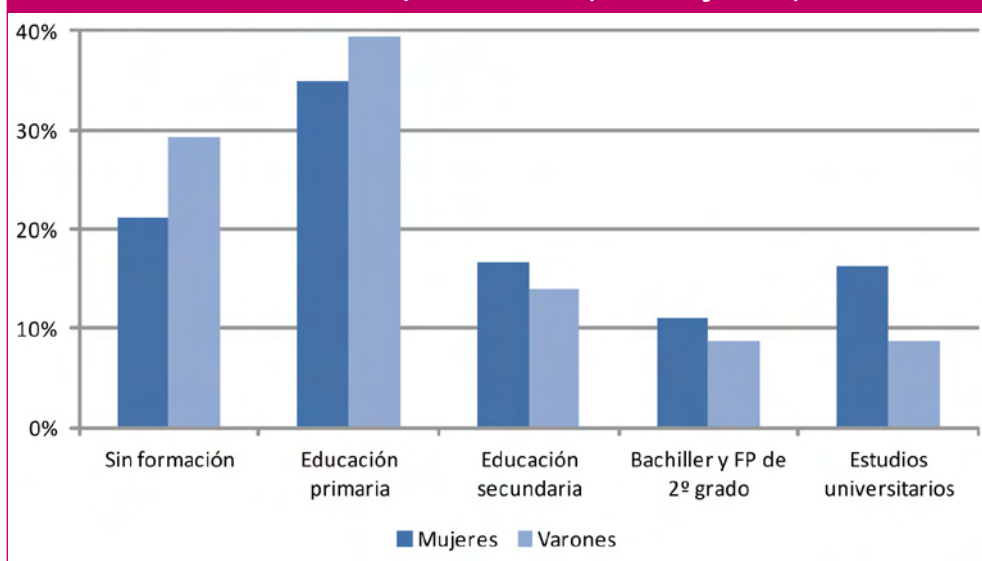
Cuadro 4. Edad y nivel educativo de trabajadores/as con discapacidad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as

Edad	Mujeres			Varones		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
16-19	18	0,4	58,1	13	0,2	41,9
20-24	99	2,1	41,1	142	1,7	58,9
25-29	248	5,3	40,1	371	4,5	59,9
30-34	419	8,9	39,0	656	7,9	61,0
35-39	619	13,1	38,7	981	11,8	61,3
40-44	703	14,9	36,2	1.239	14,9	63,8
45-49	734	15,6	34,9	1.372	16,6	65,1
50-54	794	16,8	35,6	1.435	17,3	64,4
55-59	633	13,4	35,1	1.170	14,1	64,9
60-64	387	8,2	33,7	763	9,2	66,3
65 o más	63	1,3	30,0	147	1,8	70,0
<i>Total</i>	4.717	100	36,3	8.289	100	63,7
Nivel educativo						
Sin formación	998	21,4	29,2	2.418	29,5	70,8
Educación primaria	1.651	35,3	33,5	3.280	40,0	66,5
Educación secundaria	928	19,9	41,9	1.286	15,7	58,1
Bachiller y FP de 2.º grado	547	11,7	41,7	766	9,4	58,3
Estudios universitarios	549	11,7	55,5	441	5,4	44,5
<i>Total</i>	4.673	100	36,3	8.191	100	63,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

Las mujeres con discapacidad que trabajan están más formadas que los varones. Del colectivo de interés con estudios universitarios, el 55,5% son mujeres, mientras que del grupo que no tiene formación, no alcanza el 30% (Cuadro 4). Este resultado es importante, puesto que muestra cómo la participación de las mujeres en el mercado laboral viene precedida de una mayor formación. La distribución porcentual de las mujeres por nivel educativo (2.ª columna) indica que el 20% finalizó estudios de secundaria (15,7% de los hombres), el 11,7% tiene estudios de bachillerato o FP de 2.º grado (frente al 9,4% de los hombres) y el 11,7% tienen estudios universitarios (frente al 5,4% de los hombres) (Gráfico 3).

Gráfico 3. Distribución de trabajadores/as con discapacidad por nivel educativo. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Las comunidades autónomas donde se concentra un mayor porcentaje de trabajadores/as con discapacidad son Cataluña (18,3%), seguida de Andalucía (16,2%) y Madrid (13,9%), mientras que Cantabria (1,5%) y La Rioja (1%) son las que menor peso tienen en la distribución regional¹.

Si se analiza la distribución geográfica por sexo, destaca la Comunidad de Madrid como la única en la que la representación femenina supera el 40%² y Extremadura, en el extremo opuesto, como la comunidad que presenta menor tasa de ocupación femenina para el colectivo³, con un 27,8% (Cuadro 5).

Cuadro 5. Comunidad Autónoma de trabajadores/as con discapacidad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as

	Mujeres			Varones		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Andalucía	671	14,2	31,8	1.440	17,4	68,2
Aragón	134	2,8	34,6	253	3,1	65,4
Asturias	182	3,9	36,8	312	3,8	63,2
Baleares	116	2,5	36,8	199	2,4	63,2
Canarias	175	3,7	38,5	280	3,4	61,5

¹ Las regiones de País Vasco y Navarra muestran valores muy bajos debido a las limitaciones en la identificación del colectivo al carecerse de datos fiscales dado que están fuera del régimen fiscal común.

² Las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla superan el 40% pero puesto que la frecuencia de datos es muy baja, no se deben extraer conclusiones.

³ Navarra tiene menor tasa, pero la frecuencia de los datos no permite extraer conclusiones fiables.

	Mujeres			Varones		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Cantabria	60	1,3	30,2	139	1,7	69,8
Castilla y León	257	5,4	34,2	494	6,0	65,8
Castilla-La Mancha	211	4,5	31,0	469	5,7	69,0
Cataluña	939	19,9	39,5	1.436	17,3	60,5
Comunidad Valenciana	507	10,7	36,6	879	10,6	63,4
Extremadura	86	1,8	27,8	223	2,7	72,2
Galicia	328	7,0	37,9	537	6,5	62,1
Madrid	752	15,9	41,5	1.058	12,8	58,5
Murcia	225	4,8	34,1	434	5,2	65,9
Navarra	2	0,0	20,0	8	0,1	80,0
País Vasco	6	0,1	31,6	13	0,2	68,4
Rioja	42	0,9	32,8	86	1,0	67,2
Ceuta	12	0,3	44,4	15	0,2	55,6
Melilla	12	0,3	41,4	17	0,2	58,6
Total	4.717	100	36,3	8.292	100	63,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

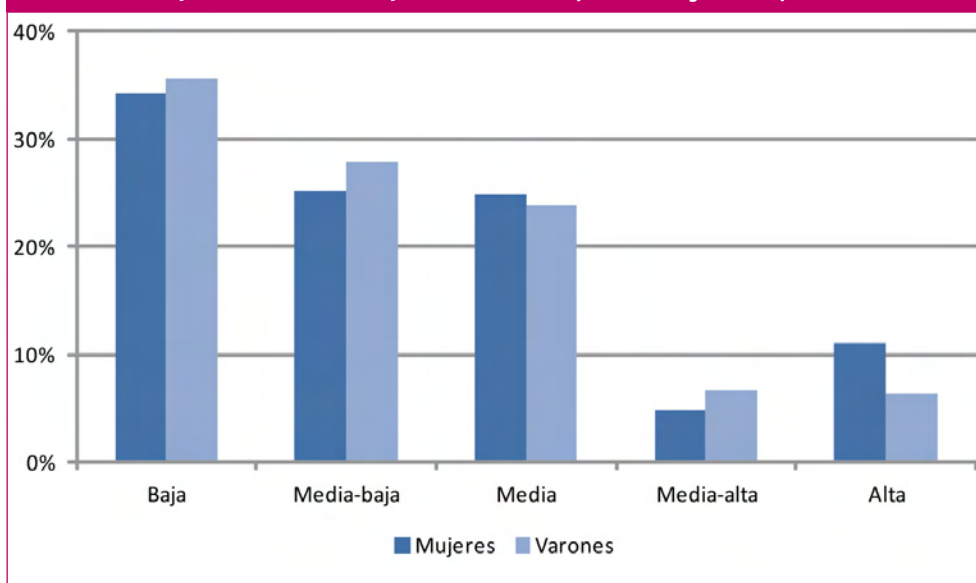
4.1.2. Características del puesto laboral

En general, los puestos ocupados por trabajadores/as con discapacidad están asociados a baja y media cualificación. El 35,1% de puestos es de baja cualificación y más del 50% está ocupando puestos de media y media-baja cualificación (Cuadro 6).

Para analizar la cualificación asociada al puesto laboral se ha agrupado en 5 categorías en función del grupo de cotización de los/as trabajadores/as: Alta (grupo 1 y grupo 2; ingenieros, licenciados, alta dirección, ingenieros técnicos y ayudantes titulados), Media-alta (grupo 3 y grupo 4; jefes administrativos y de taller y ayudantes no titulados), Media (grupo 5 y grupo 6; oficiales administrativos y subalternos), Media-baja (grupo 7 y grupo 8; auxiliares administrativos y oficiales de 1.^a y 2.^a), Baja (grupo 9, grupo 10 y grupo 11; oficiales de 3.^a y especialistas, peones y asimilados y trabajadores menores de 18 años).

El análisis desde la perspectiva de género muestra que en los puestos de alta cualificación, hombres y mujeres están representados equitativamente (49,7% mujeres y 50,3% hombres), aunque la distribución por cualificación para las mujeres, señala que tienen una mayor representación en la alta cualificación que los hombres (11% frente al 6,3%) (Gráfico 4).

Gráfico 4. Distribución por nivel de cualificación de trabajadores con discapacidad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Por otra parte, los resultados generales del colectivo también se trasladan a ambos sexos en cuanto a que existe una mayoría de puestos ocupados en baja y media-baja cualificación (59,7% en las mujeres y 63,4% en los hombres) (Cuadro 6).

Cuadro 6. Cualificación y duración de la última relación laboral de trabajadores/as con discapacidad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as

	Mujeres			Varones		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Cualificación						
Alta	518	11,0	49,7	525	6,3	50,3
Media-alta	218	4,6	28,2	554	6,7	71,8
Media	1.163	24,7	37,3	1.956	23,6	62,7
Media-baja	1.193	25,3	34,3	2.286	27,6	65,7
Baja	1.625	34,4	35,3	2.972	35,8	64,7
<i>Total</i>	4.717	100	36,3	8.293	100	63,7
Duración URL						
Menos de 1 año	1.072	22,7	36,8	1.844	22,2	63,2
Entre 1 y 5 años	2.080	44,1	39,0	3.252	39,2	61,0
Entre 6 y 10 años	958	20,3	34,0	1.862	22,5	66,0
Entre 11 y 20 años	474	10,0	30,8	1.067	12,9	69,2
Más de 21 años	133	2,8	33,2	268	3,2	66,8
<i>Total</i>	4.717	100	36,3	8.293	100	63,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila. (4) URL: Última Relación Laboral.

En términos de la duración del contrato del colectivo de personas con discapacidad, medido a través de la última relación laboral, casi la mitad ha estado en un puesto de trabajo y lleva en el mismo entre 1 y 5 años; y casi el 40% lleva trabajando en su puesto más de 5 años, por lo que se encuentran largas duraciones dentro del mismo puesto, que podrían estar asociados a contratos indefinidos. No se observan grandes diferencias entre hombres y mujeres, puesto que las relaciones inferiores a un año representan el 22% para ambos grupos y en el caso de contratos con una duración entre 1 y 5 años, están alrededor del 40%, siendo ligeramente superior en el caso de las mujeres (44% frente al 39% para los hombres).

Un análisis más detallado de la duración del contrato y el tipo de jornada muestra que el colectivo, en general, mayoritariamente se encuentra ocupando puestos con contratos indefinidos, y dentro de esta categoría, con contratos ordinarios (el 66,9% son indefinidos, de los cuales el 56,9% son ordinarios). Las mujeres presentan un porcentaje ligeramente inferior al de los hombres en contratación indefinida (62,8% frente al 65,2%), y dentro de este tipo de contrato, son los ordinarios los que tienen un mayor peso, próximo al 60% (Cuadro 7).

Cuadro 7. Características del contrato de los/as trabajadores/as con discapacidad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as

	Mujeres			Varones		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Duración del contrato						
Indefinida	2.593	62,8	33,7	5.094	65,2	66,3
Determinada	1.537	37,2	36,1	2.721	34,8	63,9
<i>Total</i>	<i>4.130</i>	<i>100</i>	<i>34,6</i>	<i>7.815</i>	<i>100</i>	<i>65,4</i>
Tipo de contrato						
Indefinido						
Ordinario	1.526	58,9	34,5	2.897	56,9	65,5
Bonificado	295	11,4	35,0	548	10,8	65,0
Minusválidos	772	29,8	31,9	1.649	32,4	68,1
<i>Total</i>	<i>2.593</i>	<i>100</i>	<i>33,7</i>	<i>5.094</i>	<i>100</i>	<i>66,3</i>
D. Determinada						
Formación o prácticas	33	2,1	41,3	47	1,7	58,8
Obra o servicio	486	31,6	30,7	1.097	40,3	69,3
Eventual	308	20,0	35,5	559	20,5	64,5
Interinidad	347	22,6	49,0	361	13,3	51,0
Relevo	6	0,4	21,4	22	0,8	78,6
Minusválidos	259	16,9	37,2	438	16,1	62,8
Otros	98	6,4	33,2	197	7,2	66,8
<i>Total</i>	<i>1.537</i>	<i>100</i>	<i>36,1</i>	<i>2.721</i>	<i>100</i>	<i>63,9</i>
Tipo de jornada						
Tiempo completo	2.888	69,9	31,0	6.421	82,2	69,0
Tiempo parcial	1.242	30,1	47,1	1.394	17,8	52,9
<i>Total</i>	<i>4.130</i>	<i>100</i>	<i>34,6</i>	<i>7.815</i>	<i>100</i>	<i>65,4</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

Los contratos indefinidos bonificados representan un 11,4% para las mujeres y un 10,8% para los hombres, mientras que los contratos específicos de minusválidos son superiores para los hombres (32,4% frente al 29,8% de las mujeres). En los

contratos de duración determinada, son los de por obra o servicio los que tienen mayor peso en la distribución para ambos sexos, con el 31,6% para las mujeres y superior para los hombres, con el 40,3%. En la categoría de interinidades, las mujeres tienen el 22,6% mientras que los hombres alcanzan un 13,3% (Cuadro 7). Por tanto, no existen diferencias relevantes por sexo en términos del tipo de contrato, salvo una ligera mayor temporalidad.

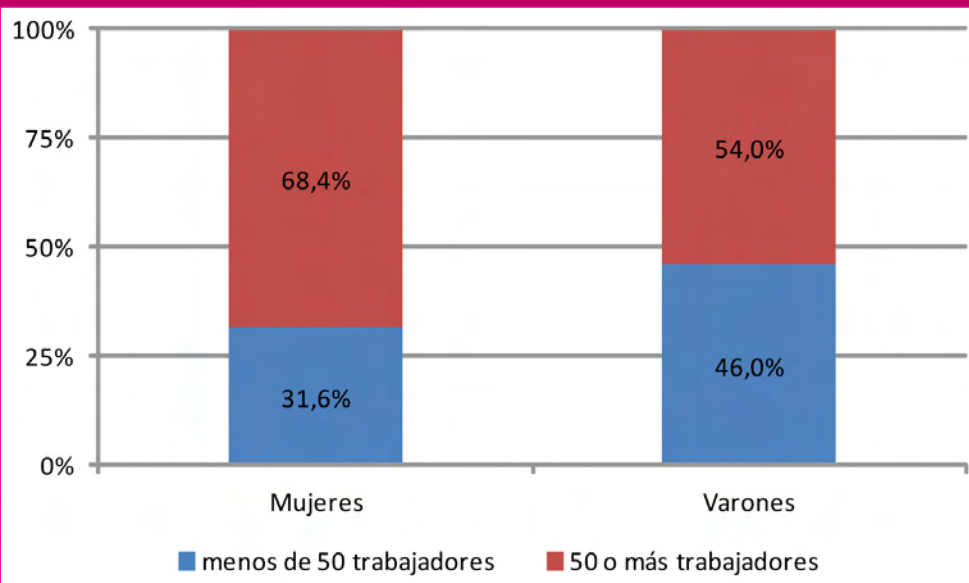
Respecto al tipo de jornada, las diferencias de género en este caso son importantes, puesto que mientras que el 30,1% de las mujeres tienen contratos a tiempo parcial, solo el 17,8% de los hombres están contratados a tiempo parcial (Cuadro 7).

4.1.3. Características de las empresas

Según los datos de la MCVL, en el año 2011 el 40% de los trabajadores con discapacidad estaban ocupando empleos en empresas de menos de 50 y el 60%, en empresas de 50 o más trabajadores. Esta diferenciación de tamaño se ha elegido para distinguir a las empresas que están obligadas legalmente a mantener una cuota de reserva de su plantilla para personas con discapacidad.

Desde la perspectiva de género, se observa que las mujeres tienen mayor presencia en la empresas grandes (de más de 250 trabajadores/as) que dan empleo al 68% de las trabajadoras con discapacidad, en comparación con el 54% en el caso del empleo masculino (Cuadro 8). Desde una perspectiva legal, es interesante analizar la presencia de trabajadores/as con discapacidad en empresas de más y menos de 50 trabajadores, en referencia a la obligación legal de tener un 2% de la plantilla ocupada por trabajadores/as con discapacidad. Como se observa en el Gráfico 5, el 31,6% de las mujeres con discapacidad están trabajando en empresas de menos de 50 trabajadores/as, frente al 46% de los hombres. Este resultado parece indicar que las mujeres están siendo ocupadas en mayor proporción en aquellas empresas que están obligadas por ley a mantener la cuota de reserva para personas con discapacidad.

Gráfico 5. Distribución de trabajadores/as con discapacidad según el tamaño de la empresa. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

En relación a la antigüedad de la empresa, casi el 40% de empresa que ocupan a personas con discapacidad tienen una antigüedad inferior a los 10 años y el 27,6% tienen antigüedad entre 11 y 20 años. En este aspecto, no se aprecian diferencias de género importante; las mujeres están ocupadas en un 40,4% en empresas de menos de 10 años de antigüedad (frente al 37,8% de hombres) y un 27,3% en empresas con antigüedad entre 11 y 20 años (27,1% en los hombres) (Cuadro 8).

Cuadro 8. Características de las empresas de los/as trabajadores/as con discapacidad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as

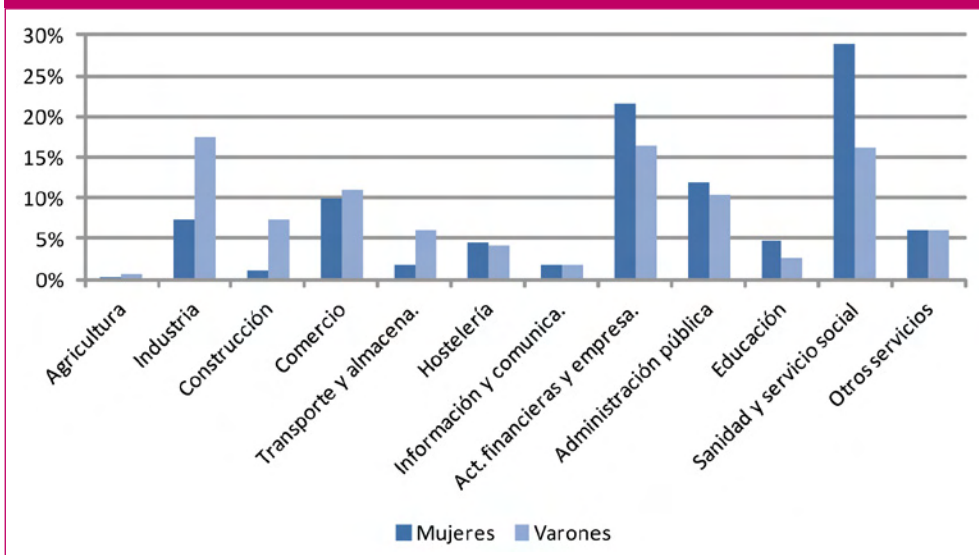
	Mujeres			Varones		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Tamaño (n.º empleados/as)						
Menos de 11	646	14,1	26,6	1.782	22,6	73,4
Entre 11 y 50	812	17,7	29,9	1.902	24,1	70,1
Entre 51 y 100	559	12,2	37,8	920	11,7	62,2
Entre 101 y 250	696	15,2	37,9	1.138	14,4	62,1
Entre 251 y 500	564	12,3	44,1	716	9,1	55,9
Más de 500	1.307	28,5	47,7	1.432	18,1	52,3
<i>Total</i>	<i>4.584</i>	<i>100</i>	<i>36,7</i>	<i>7.890</i>	<i>100</i>	<i>63,3</i>
Antigüedad						
Menos de 6 años	961	20,4	36,5	1.669	20,1	63,5
Entre 6 y 10 años	944	20,0	39,1	1.468	17,7	60,9
Entre 11 y 20 años	1.286	27,3	36,4	2.249	27,1	63,6
Entre 21 y 30 años	637	13,5	34,4	1.215	14,7	65,6
Entre 31 y 40 años	409	8,7	36,9	700	8,4	63,1
Más de 40 años	480	10,2	32,6	992	12,0	67,4
<i>Total</i>	<i>4.717</i>	<i>100</i>	<i>36,3</i>	<i>8.293</i>	<i>100</i>	<i>63,7</i>
Sector de actividad						
Agricultura	5	0,1	7,9	58	0,7	92,1
Industria	344	7,3	19,4	1.428	17,2	80,6
Construcción	52	1,1	7,9	605	7,3	92,1
Comercio	460	9,8	33,5	913	11,0	66,5
Transporte y almacena.	81	1,7	14,0	497	6,0	86
Hostelería	222	4,7	38,1	361	4,4	61,9
Información y comunica.	86	1,8	38,9	135	1,6	61,1
Act. financieras y empresa.	1.044	22,1	43,2	1.374	16,6	56,8
Administración pública	560	11,9	40,2	833	10,0	59,8
Educación	224	4,7	48,2	241	2,9	51,8
Sanidad y servicio social	1.359	28,8	50,2	1.347	16,2	49,8
Otros servicios	280	5,9	35,9	501	6,0	64,1
<i>Total</i>	<i>4.717</i>	<i>100</i>	<i>36,3</i>	<i>8.293</i>	<i>100</i>	<i>63,7</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

Desde la perspectiva de género, la distribución sectorial del empleo para las personas con discapacidad muestra diferencias comunes al mercado general. En concreto,

las mujeres con discapacidad se concentran en ciertos sectores de servicios (sanidad y servicios sociales, con un 28,8%, actividades financieras y empresariales, con un 22,1%, administración pública, con un 11,9% y comercio, con un 9,8%), y los varones tienen una distribución más homogénea entre sectores, siendo la industria el que ofrece un porcentaje mayor (17,2%) (Gráfico 6 y Cuadro 8). Por tanto, se podría hablar de la existencia de una segregación horizontal por razón de género.

Gráfico 6. Distribución por sector de actividad y sexo de trabajadores/as con discapacidad en España



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

4.2. Análisis de la retribución de los/as trabajadores/as con discapacidad

Una vez analizadas las diferencias en las características del empleo de los trabajadores/as según su sexo, es relevante centrarse en la retribución recibida por este colectivo. La información que la MCVL ofrece de los trabajadores/as con discapacidad incluye detalle sobre los diferentes conceptos incluidos en las percepciones anuales recibidas a lo largo de 2011. En concreto, el Cuadro 9 incluye la percepción íntegra, que recoge la suma de todos los ingresos recibidos por el trabajador/a en 2011⁴, así como los valores relacionados con dos componentes de especial interés para este colectivo como son las retribuciones por cuenta ajena (salarios) y las pensiones o prestaciones relacionadas con incapacidad o invalidez (es decir, excluyendo las relativas al desempleo).

La retribución íntegra anual media de este colectivo es de 22.698 euros, si bien las diferencias entre hombres y mujeres son relevantes y se manifiestan en todos los componentes analizados. Por término medio, la brecha salarial es de un 23% para la percepción íntegra recibida por los trabajadores/as con discapacidad, brecha que

⁴ Incluye las rentas por cuenta ajena, las pensiones y prestaciones por incapacidad y similares, las prestaciones por desempleo y otras rentas recibidas, incluidos los rendimientos de actividades económicas e indemnizaciones por despido o cese.

disminuye a medida que nos desplazamos a los tramos más altos de percepciones, lo que supone una novedad frente al comportamiento usual de la brecha salarial.

Cuadro 9. Percepciones anuales. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as

		Varones	Mujeres	Brecha
Percepción íntegra	Promedio	24.755	19.080	22,9
	Desviación típica	23.717	15.221	
	Percentil 25	13.811	10.130	26,7
	Mediana	20.541	16.185	21,2
	Percentil 75	29.019	23.908	17,6
Rentas por cuenta ajena	Promedio	17.795	15.538	12,7
	Percentil 25	8.009	6.445	19,5
	Mediana	14.967	13.013	13,1
	Percentil 75	22.308	21.029	5,7
Pensiones y prestaciones	Promedio	10.217	7.827	23,4
	Percentil 25	5.498	3.851	30,0
	Mediana	7.811	5.932	24,1
	Percentil 75	11.485	9.518	17,1

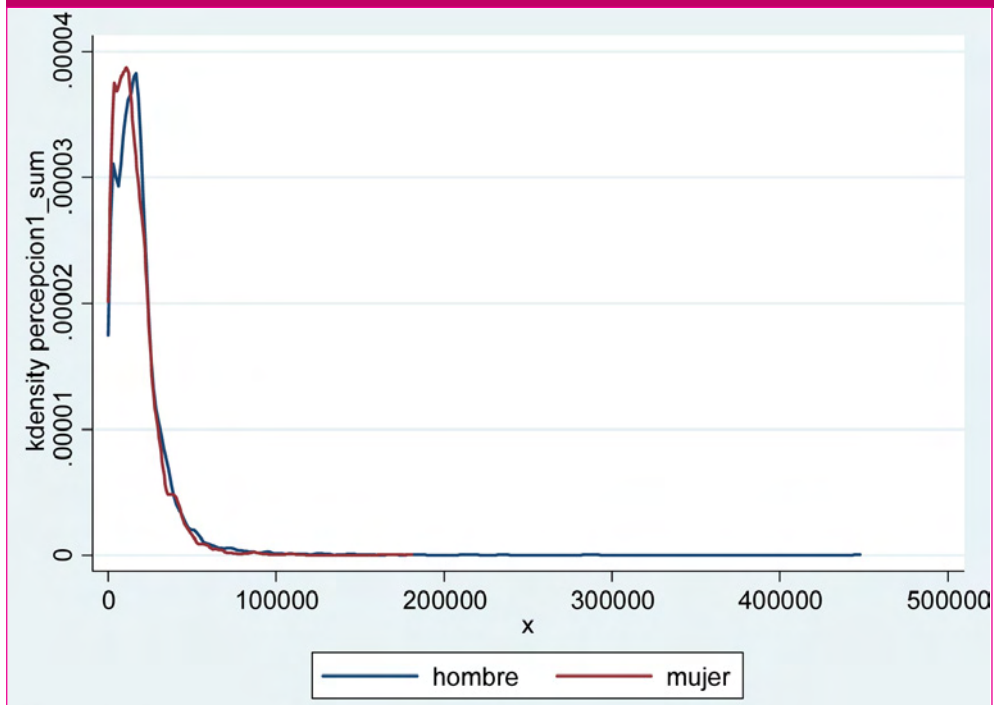
Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

El comportamiento de la brecha salarial a lo largo de la distribución de las percepciones no varía en los subcomponentes recogidos en el Cuadro 9, si bien los valores absolutos de dicha brecha son menores en términos de las rentas generadas fruto del trabajo por cuenta ajena, donde se observa una brecha promedio del 12,7%, que de hecho partiendo de un valor de 19,5% en el percentil 25, baja hasta el 5,7% en el percentil 75.

Sin embargo, si analizamos el conjunto de la distribución de las rentas por cuenta ajena comprobamos que los mayores salarios se concentran en trabajadores hombres, como se puede Gráfico 7. En dicho gráfico se observan la diferencias existentes a lo largo de la distribución salarial, destacando dos cuestiones. En primer lugar la diferencia en los valores medios de salarios, recogidos en la parte izquierda del gráfico y, en segundo lugar, la diferencia entre los valores máximos de salarios femeninos y masculinos. Así pues, si bien es cierto que en el percentil 75% la brecha salarial desciende con respecto al valor, medio, los mayores salarios de la muestra corresponden a trabajadores varones.

Por último, cabe mencionar que las diferencias en prestaciones y pensiones son mucho mayores que las existentes en el componente de rentas del trabajo, algo que resulta de gran importancia ya que dichas prestaciones suponen por término medio el 40% de la percepción íntegra. En el Cuadro 9 se constata que en el percentil 25 (primer cuarto inferior de la distribución) la brecha alcanza el 30%, disminuyendo hasta el 17% en la parte más alta de la distribución. Estas diferencias pueden estar influenciadas por el tipo de discapacidad de cada trabajador/a y su trayectoria laboral a lo largo de año analizado.

Gráfico 7. Función de densidad Kernel de las rentas por cuenta ajena (euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

El grado de discapacidad es un claro determinante del tipo de tareas que puede desarrollar el trabajador/a, que a su vez está relacionado con el salario y las prestaciones que recibe. En el Cuadro 10 se recoge la brecha salarial según grado de discapacidad para los tres indicadores de ingresos analizados. Las diferencias en brecha salarial entre las dos categorías de grado de discapacidad muestran ciertos aspectos a destacar.

En primer lugar, en términos de la percepción íntegra existe una menor brecha salarial en el grupo con mayor grado de discapacidad (20,3% frente a 23,7% para el grupo de 33%-64%) y además la brecha muestra una menor variación a lo largo de los diferentes tramos de ingresos. Por otra parte, los ingresos percibidos en los tramos superiores de la distribución hace que los ingresos medios del colectivo con un menor grado de discapacidad sean inferiores (24.677 euros y 18.830 euros para hombres y mujeres respectivamente, frente a 25.185 euros y 20.072 euros en el caso de un grado de discapacidad del 33% al 64%), aunque si observamos los diferentes tramos de renta comprobamos que se trata de un efecto derivado de los valores máximos ya que en el tramo del percentil 25 los ingresos de hombres y mujeres con menor discapacidad son mayores, si bien se van igualando a medida que nos desplazamos hacia ingresos superiores. Por último, independientemente del tramo, la brecha salarial en el grupo de mayor grado de discapacidad es menor.

Teniendo en cuenta los resultados observados en los diferentes componentes de los ingresos percibidos, comprobamos que los resultados obtenidos para las percepciones íntegras reflejan las diferencias en ingresos por prestaciones de desempleo u otras fuentes de ingresos (actividad económica, etc.) ya que tanto en las rentas como en las pensiones y prestaciones el grupo de mayor grado de discapacidad muestra mayores niveles de brecha salarial, por lo que la menor brecha de género en percepción íntegra no se debe a una mejor situación laboral.

Cuadro 10. Brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras con discapacidad

		33%-64%			33-64% con mov.red. o más de 64%		
		Varones	Mujeres	Brecha	Varones	Mujeres	Brecha
Percepción íntegra	Promedio	24.677	18.830	23,7	25.185	20.072	20,3
	Percentil 25	13.976	10.197	27,0	12.782	9.779	23,5
	Mediana	20.553	16.031	22,0	20.504	16.856	17,8
	Percentil 75	28.766	23.493	18,3	31.015	25.656	17,3
Rentas por cuenta ajena	Promedio	17.371	15.264	12,1	20.107	16.622	17,3
	Percentil 25	7.717	6.298	18,4	9.437	6.871	27,2
	Mediana	14.659	12.830	12,5	17.468	14.097	19,3
	Percentil 75	21.858	20.650	5,5	25.050	22.712	9,3
Pensiones y prestaciones	Promedio	10.041	7.757	22,7	11.784	8.156	30,8
	Percentil 25	5.578	4.191	24,9	4.224	2.605	38,3
	Mediana	7.824	6.014	23,1	7.712	5.315	31,1
	Percentil 75	11.393	9.437	17,2	12.655	9.864	22,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Las diferencias en el tipo de jornada, parcial o completa, observadas en anteriores apartados, así como el número de días trabajados en el año, pueden influir en las retribuciones, por lo que se ha calculado también la percepción diaria equivalente a jornada completa, obteniendo primero el número de días trabajados equivalentes a jornada completa y luego dividiendo las percepciones por dichos días⁵.

Cuadro 11. Retribuciones por cuenta ajena equivalentes a jornada completa. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as

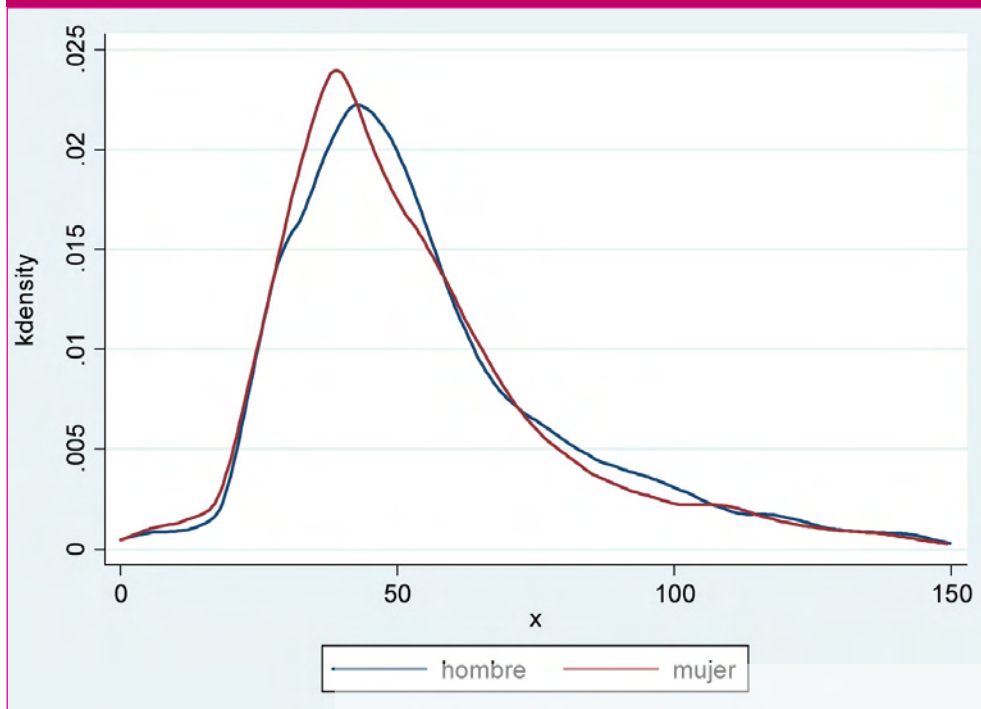
	Varones	Mujeres	Brecha salarial
Promedio	71,3	61,4	13,9
Desviación típica	180,5	172,1	
Percentil 25	38,2	36,4	4,8
Mediana	50,5	47,7	5,4
Percentil 75	71,2	65,4	8,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Los resultados recogidos en el Cuadro 11 muestran que la brecha salarial disminuye frente a las percepciones anuales (13,9% en comparación con 22,9%), si bien se observa un ligero aumento a medida que aumentan los salarios, y de hecho a partir del percentil 75 es donde mayores diferencias hay, tal y como se puede observar en el Gráfico 8, donde se recoge la distribución de las retribuciones hasta el percentil 95, para poder captar mejor la distribución salarial según sexo.

⁵ Se ha eliminado de la muestra un valor atípico con un salario diario equivalente a jornada completa de 80.000 euros diarios al tratarse de un caso donde se recibió casi 30.000 euros por un día trabajado a jornada parcial.

Gráfico 8. Función de densidad Kernel de las rentas por cuenta ajena hasta el percentil 95 de la distribución (euros)



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Se observa un ligero desplazamiento hacia la derecha de la distribución salarial de los hombres, sobre todo en lo referente al salario diario más frecuente (39 y 43 euros respectivamente para mujeres y hombres) y una mayor concentración de las mujeres en torno al salario más frecuente, mientras que en el caso de los hombres la campana tiene mayor amplitud.

4.3. Trayectorias laborales de los/as trabajadores/as con discapacidad

Para analizar las trayectorias laborales de las personas con discapacidad que estaban trabajando en el año 2011, es importante tener como referencia cuál fue la edad de incorporación al mercado laboral. La media global es de 21,8 años, si bien cuanto mayor es el grado de discapacidad y la edad actual de la persona, más tardía ha sido su incorporación al mercado laboral. Una edad inferior a los 24 años en la entrada laboral se relaciona con una formación media-baja, por lo que este dato, refuerza el que muestra que la población de personas con discapacidad mayoritariamente tiene un nivel de estudios medio-bajo y por otra parte una edad tardía puede reflejar una especial dificultad en incorporarse al mercado laboral.

La comparativa de hombres y mujeres muestra que la edad de incorporación de estas últimas es ligeramente superior a la de los hombres (Cuadro 12), y que dichas diferencias se incrementan en las cohortes de edad más altas. Sin embargo, si en vez de valores medios utilizamos tramos de edad, observamos que en el grupo de menores de 30 años la edad de incorporación en casi todos los casos es hasta los 24 años (97,1% y 90,6% según el grado de discapacidad), y de hecho en el grupo de mayor grado de discapacidad las mujeres muestran una incorporación más temprana (el 92,7% de las mujeres menores de 30 años comenzaron a trabajar antes de los 24

años, frente al 90,6% en hombres), si bien en las cohortes superiores esto se invierte y se observa una incorporación al mercado laboral más tardía que el hombre, reflejando la existencia de dispersión en la edad de entrada en las cohortes de edad superiores. Por tanto, podemos concluir que ha habido una mejora en la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad, ya que esta debería reflejar el grado de cualificación, que como se ha visto es medio-bajo, y por tanto que la mayoría de los/as jóvenes con discapacidad se incorporen antes de los 24 años al mercado laboral es un avance sobre los porcentajes que se observan en otros tramos de edad. Además se observa una clara disminución en las diferencias de género en la entrada al mercado laboral, constituyendo esto también un avance social.

Cuadro 12. Edad de entrada en el mercado laboral. Distribución según grupo de edad, grado de discapacidad y sexo de los/as trabajadores/as

			Edad en la primera relación laboral (años)			
			Edad media	Hasta 24	25-34	35 o más
33%-64%	Menos de 30 años	hombre	19	97,1%	2,9%	0,0%
		mujer	20	97,8%	2,2%	0,0%
	30 a 44 años	hombre	20	86,5%	12,2%	1,3%
		mujer	22	78,0%	19,5%	2,5%
	45 o más años	hombre	21	81,5%	15,0%	3,5%
		mujer	24	66,0%	21,2%	12,8%
Más de 64% y 33-64% con mov. red.	Menos de 30 años	hombre	20	90,6%	9,4%	0,0%
		mujer	21	92,7%	7,3%	0,0%
	30 a 44 años	hombre	22	74,8%	22,9%	2,3%
		mujer	24	62,2%	32,2%	5,5%
	45 o más años	hombre	23	70,8%	21,9%	7,3%
		mujer	26	55,1%	24,7%	20,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

El análisis de las trayectorias laborales muestra un resultado común en el colectivo. La vida laboral de las personas con discapacidad combina periodos de empleo con escasos periodos de paro con prestación. Sin embargo, se observa que tras la mayoría de los periodos de empleo existe un periodo de inactividad.

Distinguiendo por edad, se observa que a medida que se adquiere experiencia en el mercado laboral, se va ganando estabilidad en el empleo, aumentando la duración media de los periodos de empleo, sobre todo en las cohortes superiores de edad. Además, con la edad también aumenta la duración de los episodios de desempleo e inactividad, reflejando la dificultad de reincorporarse en el mercado laboral a medida que avanza la edad.

El Cuadro 13 recoge las trayectorias laborales de hombres y mujeres en términos del número de episodios de empleo, desempleo con prestación y situaciones de desempleo sin prestación, inactividad o emigración. En primer lugar, se observa que las diferencias de género se reducen en los tramos de edad menores, reflejando el avance ya comentado en la incorporación de la mujer al mercado laboral, aunque también es cierto que a principio de la vida laboral apenas hay diferencias en términos de número y duración de las relaciones laborales. Se observa cómo en el caso del grupo de menor grado de discapacidad, tanto hombres como mujeres con menos de 30 años han tenido un promedio de 9 experiencias laborales, con una duración

algo inferior al año en el caso de las mujeres, frente a los 13 meses para los hombres.

Cuadro 13. Número medio de episodios de empleo y paro, y duración media (meses). Detalle por edad, grado de discapacidad y sexo de los/as trabajadores/as

		33%-64%		Más de 64% y 33-64 con mov. red.	
		Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<i>Menos de 30 años</i>					
Empleo	Episodios	9	9	7	8
	Duración	13,1	10,6	15,6	16,5
Paro con prestación	Episodios	2	1	1	1
	Duración	4,1	3,6	3,8	4,6
Paro, inactividad, emigración	Episodios	7	7	5	6
	Duración	5,1	6,2	7,7	8,1
<i>30 a 44 años</i>					
Empleo	Episodios	18	16	12	13
	Duración	19,2	18,7	24,8	21,8
Paro con prestación	Episodios	4	4	3	2
	Duración	4,9	5,1	5,0	5,8
Paro, inactividad, emigración	Episodios	13	11	9	9
	Duración	6,5	9,0	10,5	10,1
<i>45 o más años</i>					
Empleo	Episodios	19	16	13	12
	Duración	40,1	38,8	49,3	42,3
Paro con prestación	Episodios	6	4	4	3
	Duración	5,8	6,4	6,5	6,5
Paro, inactividad, emigración	Episodios	14	11	10	8
	Duración	10,8	19,2	12,7	21,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

En segundo lugar, se confirma que las mujeres tienen por lo general un mayor número de episodios de inactividad y/o mayor duración de los mismos. En el caso del grupo de menor grado de discapacidad, tanto hombres como mujeres han tenido 7 periodos de inactividad, con duraciones similares, en torno a medio año. Esto supone que casi tras cada empleo han tenido periodos de inactividad o paro sin prestación.

Por último, desde la perspectiva del grado de discapacidad, la situación varía según el tramo de edad. En el tramo de menos de 30 años, las diferencias de género varían ligeramente en ambos grupos, pero podría decirse que las diferencias reflejan en cierto modo las diferencias previas en edad de entrada al mercado laboral y hablamos de meses de diferencia en las duraciones. Sin embargo, en los tramos superiores, las diferencias se van acentuando, tanto en términos de empleo como en términos de paro sin prestación, inactividad o emigración, donde la situación de la mujer es peor que la del hombre, con duraciones inferiores de empleo y superiores de inactividad. En estos tramos, los trabajadores/as con menor discapacidad muestran una mayor rotación laboral, con más episodios de empleo, pero de menor duración, tanto hombres como mujeres, y de forma coherente, más periodos de paro con prestación y/o inactividad.

Por tanto, si bien cabe pensar que las diferencias laborales suelen ser escasas en términos de número de episodios y duración de los mismos entre los/as jóvenes, teniendo en cuenta que hablamos de casi 10 experiencias laborales con una duración en torno al año, no cabe duda de que los resultados permiten hablar de escasas diferencias de género en este tramo de edad, siendo este un resultado positivo.

La cualificación es un claro determinante, al menos desde un punto de vista teórico, de la estabilidad laboral. Por otra parte, se podría pensar que las personas con discapacidad y con estudios terciarios se integran en mayor medida en el mercado ordinario y por ello se ven expuestas a una menor seguridad que en el caso de las personas con estudios más bajos, donde quizás tiene un mayor impacto el empleo protegido.

El Cuadro 14 recoge los resultados de número de episodios (y duración) de empleo, desempleo e inactividad, distinguiendo según el nivel de estudios.

Cuadro 14. Número medio de episodios de empleo y paro y duración media (meses). Detalle por edad, nivel educativo y sexo de los/as trabajadores/as

		Estudios primarios		Estudios secundarios		Estudios terciarios	
		Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<i>Menos de 30 años</i>							
Empleo	Episodios	9	8	8	10	10	16
	Duración	13,5	13,0	15,7	11,1	11,0	8,4
Paro con prestación	Episodios	2	1	2	1	1	1
	Duración	4,1	3,9	4,2	3,8	3,1	3,7
Paro, inactividad, emigración	Episodios	7	6	5	8	7	11
	Duración	5,5	6,6	6,4	5,3	7,1	8,7
<i>30 a 44 años</i>							
Empleo	Episodios	17	14	16	15	19	21
	Duración	20,6	19,9	19,4	19,3	19,5	17,5
Paro con prestación	Episodios	4	3	3	3	2	3
	Duración	5,0	5,5	5,0	5,3	4,3	4,1
Paro, inactividad, emigración	Episodios	13	10	12	11	12	13
	Duración	7,0	10,8	7,5	7,4	8,5	7,2
<i>45 o más años</i>							
Empleo	Episodios	19	16	14	15	20	19
	Duración	38,1	35,4	51,0	47,4	50,9	46,9
Paro con prestación	Episodios	6	4	4	3	3	3
	Duración	5,9	6,7	5,8	6,2	5,3	4,7
Paro, inactividad, emigración	Episodios	15	11	10	9	12	12
	Duración	10,6	22,3	12,6	15,0	12,2	14,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Se observa que a mayor nivel educativo mayor número de experiencias laborales, y estas reducen su duración media, quizás reflejando la incorporación del colectivo en mercados laborales de menor protección, salvo en el caso de la cohorte de 45 o más años, donde las trayectorias laborales de las personas con estudios terciarios son más estables y más longevas, quizás reflejando discapacidades adquiridas a lo largo de la vida laboral. En el grupo de 30 a 44 años esta situación varía ligeramente, y a mayor nivel educativo más experiencias laborales pero no de mayor duración, y si

bien los episodios de paro son inferiores y de menor duración, los de paro sin prestación, inactividad y emigración aumentan ligeramente. En todo caso al estar medidas en meses, las diferencias en duración son pequeñas (en torno a los 20 meses) y en términos del número las variaciones también son pequeñas, de 1 a 3 episodios (la mayor diferencia está en estudios primarios, 14 frente a 17 episodios para mujeres y hombres respectivamente).

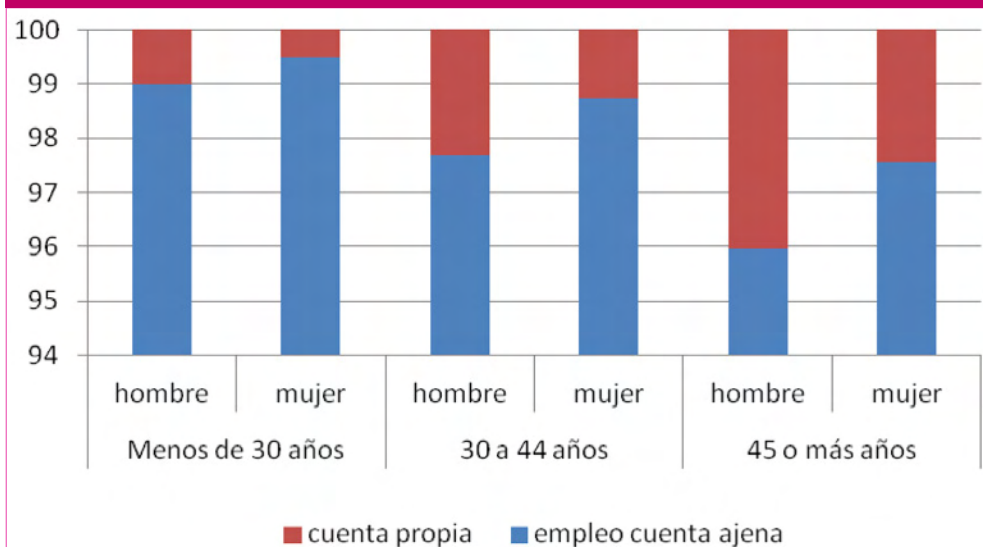
Por último en el caso de los trabajadores/as jóvenes, claramente cuanto mayor es el nivel educativo mayor número de experiencias y de menor duración, sobre todo en el caso de las mujeres que pasan de 13 meses a 8,4 meses. También cabe destacar el aumento en el número de episodios de paro sin prestación, inactividad o emigración, cuyo número medio casi se duplica al pasar de estudios primarios a estudios terciarios. En conclusión, el nivel de estudios parece dar lugar a un cambio en el patrón de trayectorias laborales y en el caso del tramo menor de edad, debería hacerse especial hincapié en analizar posibles barreras de permanencia de la mujer en los puestos laborales.

A continuación, se caracterizan los episodios de empleo de las personas con discapacidad.

4.3.1. Empleo por cuenta ajena vs por cuenta propia

Casi el 100% de este colectivo ha desarrollado su trayectoria en empleos por cuenta ajena, y sobre aquellas personas que han tenido experiencias de empleo por cuenta propia, la edad tiene un ligero impacto sobre el emprendimiento, lo que podría estar vinculado por una parte por la experiencia acumulada y, por otra, a la inclusión en el grupo de estudio de personas cuya discapacidad haya sido desarrollada cuando ya se contaba con experiencia por cuenta propia.

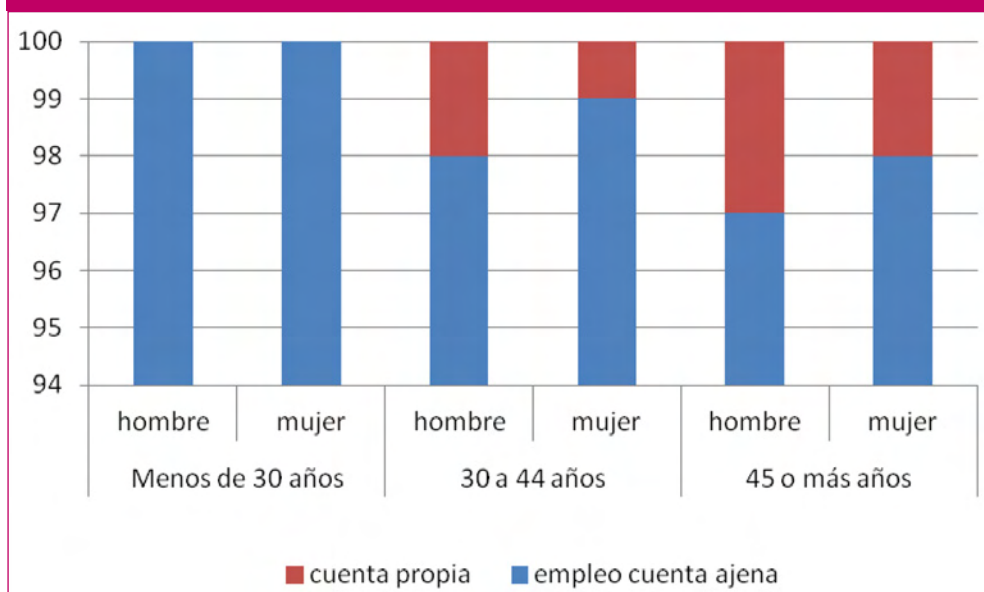
Gráfico 9. Distribución del n.º de experiencias de empleo por cuenta ajena y propia para personas con grado de discapacidad del 33% al 64%. Detalle por grupo de edad y sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Por su parte, el sexo del trabajador/a, el grado de discapacidad y la educación parecen mostrar ligeras diferencias, pero en realidad se trata de casos casi excepcionales y la variable que determina las diferencias observadas es la edad (Gráficos 9 y 10).

Gráfico 10. Distribución del n.º de experiencias de empleo por cuenta ajena y propia para personas con un grado de discapacidad del 33% al 64% con movilidad reducida o mayor del 64%. Detalle por grupo de edad y sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

4.3.2. Parcialidad

Las diferencias de género en términos de parcialidad en la jornada laboral afectan al colectivo de trabajadores/as con discapacidad al igual que sucede con el conjunto de los trabajadores/as. Junto con el género, la edad influye significativamente en el nivel de parcialidad, afectando principalmente a los/as más jóvenes. Resulta interesante ver como por término general el aumento en el nivel educativo supone a su vez un aumento ligero de la parcialidad en los hombres, que pasan de tener un 90% de contrato a jornada completa a un 86,6% en el caso de estudios terciarios (la diferencia es menor en el grupo con mayor grado de discapacidad), mientras que en la mujer el efecto es el contrario, observándose un ligero aumento desde un 72,3% hasta el 80,7%, similar al del grupo con mayor grado de discapacidad. Sin embargo, la desagregación por tramo de edad revela un comportamiento diferenciado (Cuadro 15). Las mujeres de menos de 30 años con estudios terciarios tienen mayor parcialidad que sus congéneres con menor nivel educativo, mientras que en las cohortes de edad superior la situación es la reversa.

En el colectivo con menor grado de discapacidad, si se cruza la edad y el nivel de estudios, se observa un cambio de tendencia en los estudios terciarios. En estudios primarios y secundarios a medida que aumenta el nivel de estudios, aumenta la dispersión en el grado de parcialidad, sobre todo para el caso de los hombres, donde la diferencia entre jóvenes y grupo de mayor edad en estudios primarios es de casi 17 puntos porcentuales (mucho menor en mujeres, con 10 puntos porcentuales,

de un 65% a un 75%) mientras que en estudios secundarios, la diferencia según edad es de casi 30 puntos para los hombres, y 22 puntos para las mujeres.

Sin embargo en estudios terciarios la situación varía, donde la parcialidad en hombres aumenta en el grupo de 30 a 44 años para disminuir en el de 45 años o más, mientras que en las mujeres disminuye constantemente desde un 51% de parcialidad hasta un 10% en mayores de 45 años. Del análisis se puede inferir que las personas con menor cualificación tendrán, en mayor medida, un tipo de discapacidad que dificulta la consecución de estudios más avanzados, y cuyos empleos se concentren en el mercado laboral protegido, con una predominancia de empleos a jornada completa. En el caso de estudios terciarios, las diferencias por género revelan una situación muy diferente entre hombres y mujeres, sobre todo en los jóvenes, que requeriría un estudio en mayor profundidad al tratarse de un colectivo muy específico.

Cuadro 15. Porcentaje de empleos por cuenta ajena a jornada completa. Detalle por grado de discapacidad, estudios, edad y sexo de los/as trabajadores/as

	33%-64%		Más de 64% y 33-64 con mov. red.	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<i>Estudios primarios</i>				
Menos de 30 años	76,2	64,9	73,7	54,5
30 a 44 años	88,4	68,7	82,6	71,1
45 o más años	92,9	75,3	93,7	83,6
Total	90,3	72,3	87,2	75,3
<i>Estudios secundarios</i>				
Menos de 30 años	63,2	63,2	62,7	62,3
30 a 44 años	83,8	73,4	80,2	72,8
45 o más años	91,8	84,8	91,3	88,3
Total	87,8	79,3	85,2	79,5
<i>Estudios terciarios</i>				
Menos de 30 años	83,6	49,1	77,8	65,3
30 a 44 años	78,5	75,4	83,4	80,9
45 o más años	92,4	90,1	89,5	87,3
Total	86,6	80,7	86,7	82,0
<i>Total</i>				
Menos de 30 años	75,0	62,8	72,5	56,3
30 a 44 años	86,7	71,0	82,0	73,1
45 o más años	92,6	79,2	92,8	84,9
Total	89,6	75,1	86,7	77,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

4.3.3. Tipo de contrato

La mayoría de las personas tienen contrato temporal, independientemente del género, siendo el porcentaje mayor en el caso de los/as jóvenes, donde alcanza el 71,5% y 72,6% en mujeres y hombres respectivamente (Cuadro 16). Además del sexo y la edad, se constatan las diferencias en función del grado de discapacidad, observándose que el colectivo de menor grado de discapacidad tiene mayor porcentaje de temporalidad, en línea con el argumento anteriormente expuesto rela-

tivo a la existencia de condiciones laborales específicas en el mercado laboral protegido.

En el caso del colectivo con menor grado, se constata un aumento de la temporalidad al incrementarse el nivel de estudios, si bien sólo se percibe claramente al pasar de estudios primarios a secundarios y resulta interesante el hecho de que si bien aumenta el porcentaje de contratos temporales, también aumenta su duración, superando el año.

Cuadro 16. Porcentaje de empleos por cuenta ajena indefinidos y temporales. Detalle por grado de discapacidad, estudios, edad y sexo de los/as trabajadores/as. N.º de episodios y duración (años)

	33%-64%				Más de 64% y 33-64 con mov. red.			
	Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
	% episodios	Duración	% episodios	Duración	% episodios	Duración	% episodios	Duración
<i>Edad (años)</i>								
Menor de 30								
indefinidos	27,4	3,7	28,5	3,2	30,1	3,7	28,6	3,2
temporales	72,6	0,5	71,5	0,4	69,9	0,5	71,4	0,6
30 a 44								
indefinidos	29,8	8,1	30,3	7,5	33,9	8,4	34,1	7,8
temporales	70,2	0,6	69,7	0,5	66,1	0,7	65,9	0,6
45 o más								
indefinidos	37,0	13,1	34,0	13,3	40,0	14,7	35,0	13,4
temporales	63,4	1,4	66,1	1,1	60,2	1,5	64,9	0,8
Total								
indefinidos	33,0	10,9	32,0	10,7	36,0	11,5	34,0	10,2
temporales	66,7	1,0	68,0	0,8	63,9	1,0	66,1	0,7
<i>Estudios</i>								
Primarios								
indefinidos	32,0	10,3	31,0	9,4	36,0	11,0	36,0	9,9
temporales	67,8	4,3	69,0	3,7	64,1	3,4	64,4	2,5
Secundarios								
indefinidos	37,0	12,6	34,0	12,4	36,0	12,7	31,0	11,3
temporales	63,2	4,0	66,5	4,0	64,1	3,4	68,8	3,7
Terciarios								
indefinidos	37,0	13,9	33,0	13,0	38,0	12,8	30,0	10,1
temporales	63,5	4,5	66,9	4,1	61,8	4,6	69,7	4,0
Total								
indefinidos	33,0	10,9	32,0	10,7	36,0	11,5	34,0	10,2
temporales	66,8	4,2	68,1	3,8	64,0	3,5	66,1	3,0

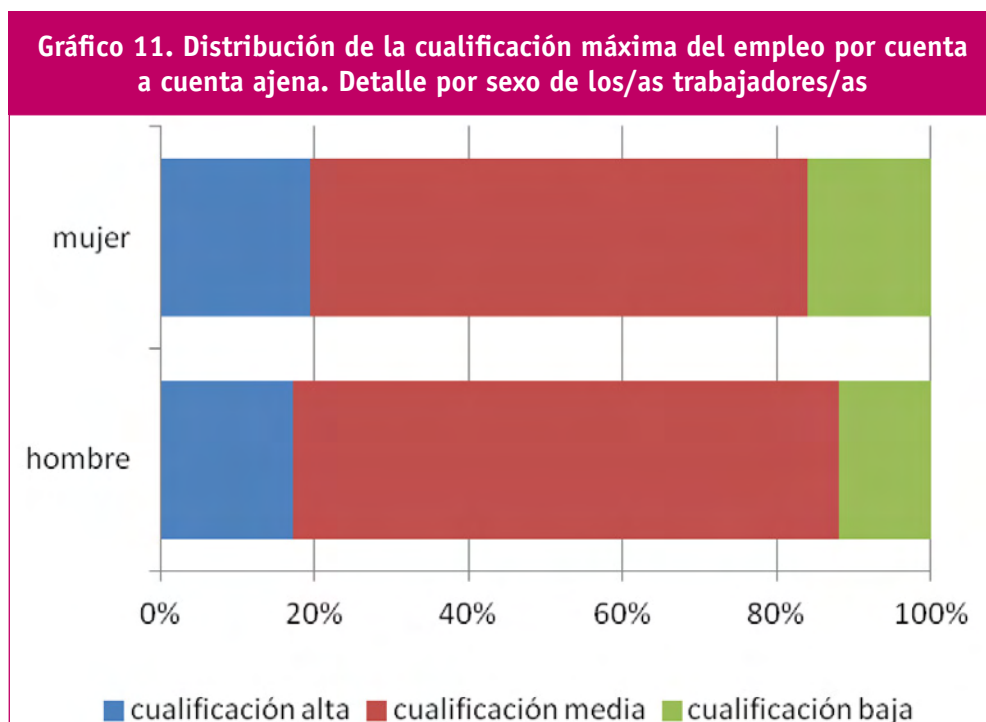
Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Por su parte, el grupo con mayor grado de discapacidad, mientras que en el caso de los hombres el incremento en el nivel de estudios aumenta ligeramente la temporalidad, en el caso de las mujeres sucede lo contrario, disminuyendo. Al respecto, cabe recordar que la muestra de trabajadores/as con discapacidad y estudios terciarios es muy reducida y los resultados tienen un grado de representatividad menor.

En conclusión, las mujeres presentan un ligero mayor nivel de temporalidad y el nivel de estudios parece estar relacionado también con una mayor temporalidad, si bien las situaciones de los trabajadores/as se diferencian en función del grado de discapacidad.

4.3.4. Cualificación del puesto laboral

La mayoría de los puestos laborales desempeñados por personas con discapacidad a lo largo de su vida profesional son de cualificación baja o media, en torno al 80% de los trabajos desempeñados (Gráfico 11), en consonancia con el nivel de estudios alcanzado.



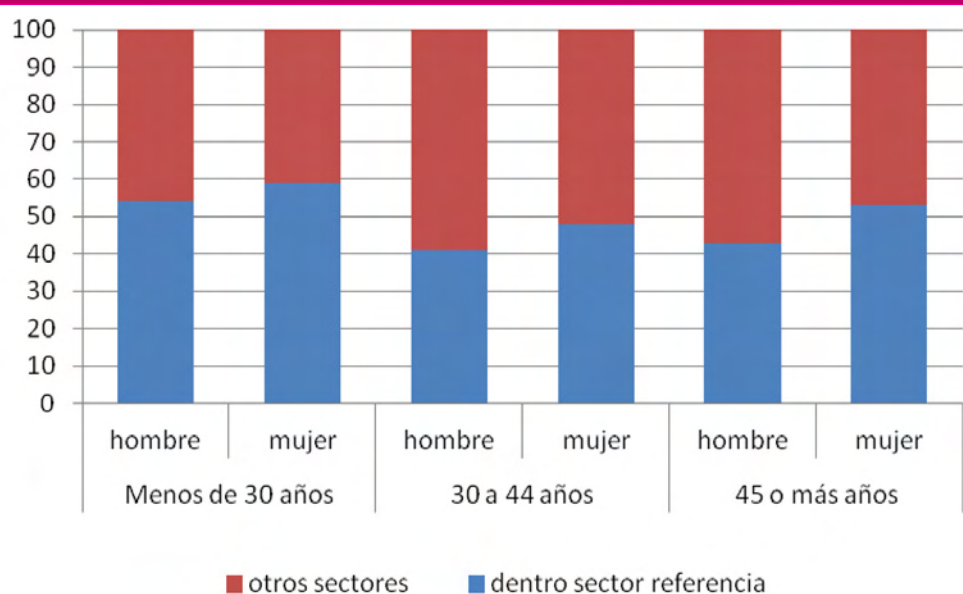
Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

4.3.5. Sector de actividad económica

En relación a los movimientos entre sectores de actividad, los Gráficos 12 y 13 muestran que a medida que aumenta el nivel de estudios, disminuye ligeramente la movilidad laboral intersectorial, siendo esta algo inferior en el caso de las mujeres, donde en torno a la mitad de sus relaciones laborales se desarrollan dentro del sector de la última relación laboral. También la edad influye en la movilidad laboral, siendo esta mayor a medida que avanzamos en los tramos de edad en consonancia con una mayor vida laboral.

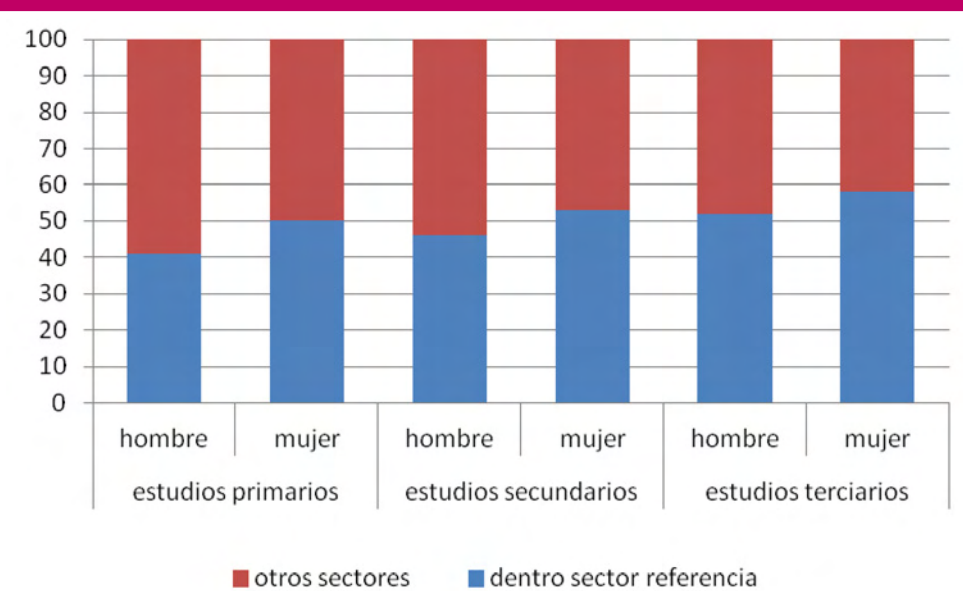
Por tanto, en términos de género, las mujeres presentan una menor movilidad laboral en todos los casos, de en torno 5 a 10 puntos porcentuales.

Gráfico 12. Episodios laborales dentro y fuera del sector del último empleo. Detalle por grupo de edad y sexo de los/as trabajadores/as. Porcentaje sobre total de empleos



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Gráfico 13. Episodios laborales dentro y fuera del sector del último empleo. Detalle por nivel de estudios y sexo de los/as trabajadores/as. Porcentaje sobre total de empleos



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Ahondando en el nivel de estudios y la movilidad laboral, en el Cuadro 17 se observa que efectivamente los trabajadores/as con mayor nivel educativo tienen una mayor movilidad sectorial, en sintonía con un mayor abanico de capacidades que permiten desarrollar tareas en diferentes sectores económicos. Al igual que cuando se analizaba la temporalidad la situación laboral de estos trabajadores/as depende de su nivel de discapacidad, y en el caso de la movilidad laboral se observa una

menor movilidad, característica de trabajadores/as que desarrollan su vida laboral dentro de un mercado protegido.

Cuadro 17. Porcentaje de episodios dentro y fuera del sector de referencia en la última relación laboral y duración media (años). Detalle por grado de discapacidad, nivel de estudios y sexo de los/as trabajadores/as

	33%-64%		Más de 64% y 33-64 con mov. red.		Total	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<i>Estudios primarios</i>						
Episodios dentro del sector	39,9	48,5	48,2	55,3	41,1	50,0
Duración media dentro del sector	3,3	2,9	4,0	3,5	3,4	3,0
Episodios fuera del sector	60,1	51,5	51,8	44,7	58,9	50,0
Duración media fuera del sector	1,8	1,6	2,1	1,8	1,8	1,7
<i>Estudios secundarios</i>						
Episodios dentro del sector	45,2	51,9	50,5	59,0	46,1	53,2
Duración media dentro del sector	3,8	3,6	4,2	3,2	3,9	3,5
Episodios fuera del sector	54,8	48,1	49,5	41,0	53,9	46,8
Duración media fuera del sector	2,1	1,8	2,1	1,7	2,1	1,7
<i>Estudios terciarios</i>						
Episodios dentro del sector	52,0	57,2	54,1	58,9	52,4	57,6
Duración media dentro del sector	3,7	3,4	3,9	3,2	3,8	3,4
Episodios fuera del sector	48,0	42,8	45,9	41,1	47,6	42,4
Duración media fuera del sector	2,2	1,6	2,1	1,2	2,2	1,5

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

5. ENTRADA EN EL MERCADO LABORAL Y ESTABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN

Para determinar la existencia de igualdad de oportunidades para el colectivo de personas con discapacidad en el acceso al mercado laboral, se ha definido una nueva muestra centrada en las primeras relaciones laborales de las personas con discapacidad. Con el objeto de contar con el mayor número de casos posible, se han analizado todas las ediciones de la MCVL durante el periodo 2004-2011, seleccionando en cada caso los/as trabajadores/as mayores de 16 años cuya primera experiencia laboral se ha producido en algún momento entre los años 2004-2011, que accedieron al mercado de trabajo como asalariados/as por cuenta ajena en el régimen general de la Seguridad Social. De esta forma se evita perder los casos de personas que hayan entrado en el mercado laboral en dicho periodo pero que no tengan relación con la seguridad social en 2011 y por tanto no estén en dicha edición de la MCVL, circunstancia de especial relevancia para el caso de las personas con discapacidad debido al tamaño de este colectivo.

La muestra final de personas que entraron en el mercado laboral en el periodo 2004-2011 es de 119.502 trabajadores/as, de las cuales 1.670 trabajadores/as son personas con discapacidad. De estos un 58% son varones y el 42% son mujeres. Es esta muestra de trabajadores la que centra el análisis descriptivo que se presenta a

continuación, previo a los modelos econométricos empleados para analizar la probabilidad de entrar al mercado laboral.

Las mujeres con discapacidad que entraron en el mercado laboral en el periodo considerado tienen entre 20 y 24 años en uno de cada tres casos, mientras que en los hombres, la distribución es algo más homogénea entre los diferentes tramos, siendo el de menos de 20 años el más importante, con el 27,6% del total (Cuadro 18).

En relación a la distribución geográfica del empleo de las personas con discapacidad, la comunidad autónoma que mayor porcentaje del colectivo contrata es Cataluña, seguida de Andalucía y Madrid. Esta distribución se mantiene para los hombres, y en el caso de las mujeres, es Madrid la primera de las comunidades con mayor participación en el empleo de mujeres con discapacidad, seguida de Cataluña y Andalucía (Cuadro 18).

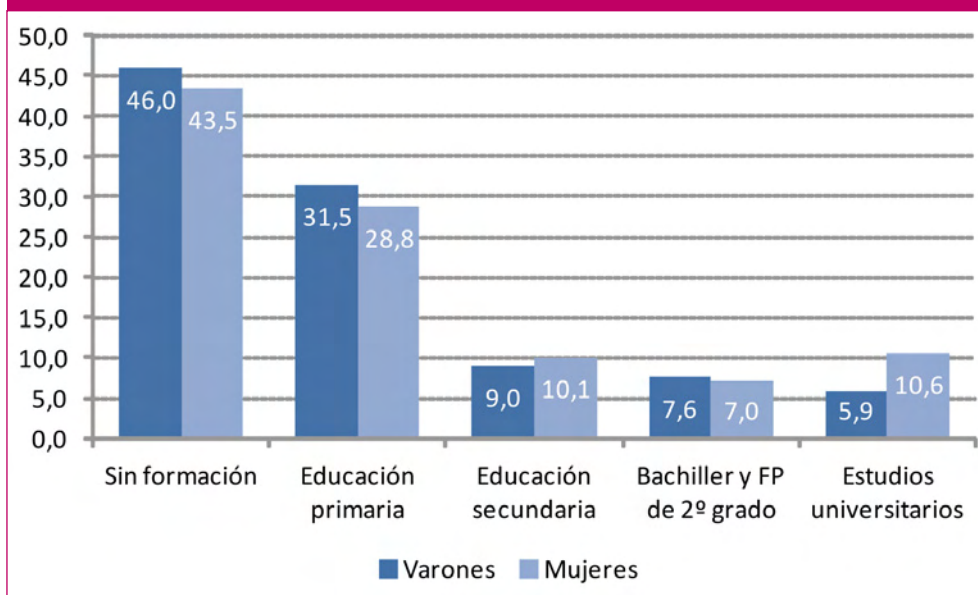
Cuadro 18. Características personales de trabajadores/as con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as

	Mujeres			Varones			Total	
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)
Edad								
16-19	135	19,3	33,6	267	27,6	66,4	402	24,1
20-24	250	35,7	51,7	234	24,1	48,3	484	29,0
25-29	90	12,8	38,1	146	15,1	61,9	236	14,1
30-34	66	9,4	37,9	108	11,1	62,1	174	10,4
35-44	101	14,4	44,1	128	13,2	55,9	229	13,7
45 o más	59	8,4	40,7	86	8,9	59,3	145	8,7
CCAA								
Andalucía	112	16,0	41,0	161	16,6	59,0	273	16,3
Aragón	21	3,0	48,8	22	2,3	51,2	43	2,6
Asturias	32	4,6	58,2	23	2,4	41,8	55	3,3
Baleares	25	3,6	41,7	35	3,6	58,3	60	3,6
Canarias	31	4,4	36,0	55	5,7	64,0	86	5,1
Cantabria	7	1,0	36,8	12	1,2	63,2	19	1,1
Castilla y León	49	7,0	49,0	51	5,3	51,0	100	6,0
Castilla-La Mancha	29	4,1	42,6	39	4,0	57,4	68	4,1
Cataluña	121	17,3	38,8	191	19,7	61,2	312	18,7
Comunidad Valenciana	68	9,7	40,2	101	10,4	59,8	169	10,1
Extremadura	13	1,9	40,6	19	2,0	59,4	32	1,9
Galicia	39	5,6	34,5	74	7,6	65,5	113	6,8
Madrid	129	18,4	51,8	120	12,4	48,2	249	14,9
Murcia	18	2,6	27,7	47	4,9	72,3	65	3,9
Navarra	1	0,1	25,0	3	0,3	75,0	4	0,2
País Vasco	3	0,4	27,3	8	0,8	72,7	11	0,7
Rioja	3	0,4	27,3	8	0,8	72,7	11	0,7
<i>Total</i>	701	100	42,0	969	100	58,0	1.670	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

El nivel formativo de las personas con discapacidad es menor que el de las personas sin discapacidad, aunque se observan diferencias relevantes en cuanto al género. Entre los hombres, los que no tienen formación representan el 46,3% y, en el caso de las mujeres, este porcentaje es ligeramente inferior, el 43,2%. Asimismo, las mujeres representan mayor proporción en la educación secundaria (10,1% frente al 9% de los hombres) y en el porcentaje del colectivo con estudios universitarios, que en términos globales es del 8,2%, las mujeres representan el 11% frente al 6,1% de los hombres (Gráfico 14).

Gráfico 14. Distribución de trabajadores/as con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por nivel educativo y sexo de los/as trabajadores/as. Porcentajes



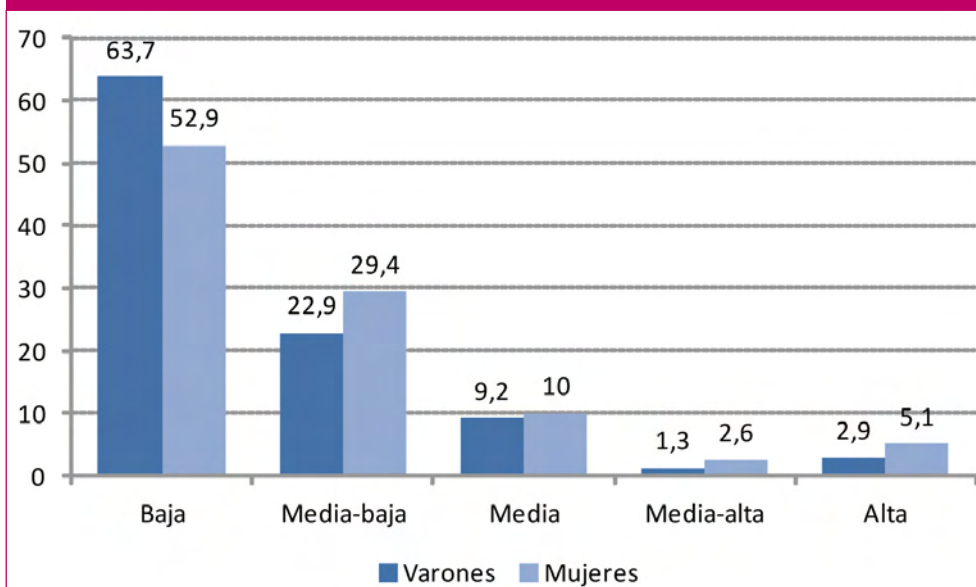
Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

Dentro de las características laborales asociadas al puesto de trabajo y ligado al nivel de estudios, se observa un nivel de cualificación bajo en el colectivo con discapacidad. Así, el 84,8% accedieron al mercado laboral con puestos de cualificación baja y media-baja, el 3,8% a puestos de trabajo con un nivel de cualificación alta y el 1,8%, a puestos de media-alta cualificación (Cuadro 19).

Esta distribución es muy diferente entre hombres y mujeres. El 63,7% de los hombres tienen puestos laborales con baja cualificación (frente al 52,9% de las mujeres) y sólo el 3,2% están empleados en puestos con cualificación alta o media-alta. En estas categorías, las mujeres ocupan más del doble que los hombres, un 7,7%, recogiendo así la mayor formación de éstas en el mercado laboral (Gráfico 15).

El 80% de los contratos de las personas con discapacidad son de duración determinada y sólo el 20% son contratos indefinidos y no hay diferencias en la distribución entre hombres y mujeres. Dentro de la categorización de contratos indefinidos, los ordinarios representan el 37,5% del total, siendo superiores en los hombres (43,5%) que en las mujeres (31,7%); y los contratos específicos de minusválidos/as suponen el 41,5% del total de indefinidos para las mujeres frente al 34,2% de los hombres (Cuadro 19). Esta característica resulta llamativa, puesto que la estabilidad de los contratos en las mujeres parece estar soportada por las bonificaciones y contratos específicos para el colectivo y sin embargo, los hombres tienen un mayor peso en contratos ordinarios (43,5% frente al 28,9% de las mujeres).

Gráfico 15. Distribución porcentual de trabajadores/as con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por nivel de cualificación en el puesto laboral y sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

Cuadro 19. Características contractuales de los/as trabajadores/as con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as

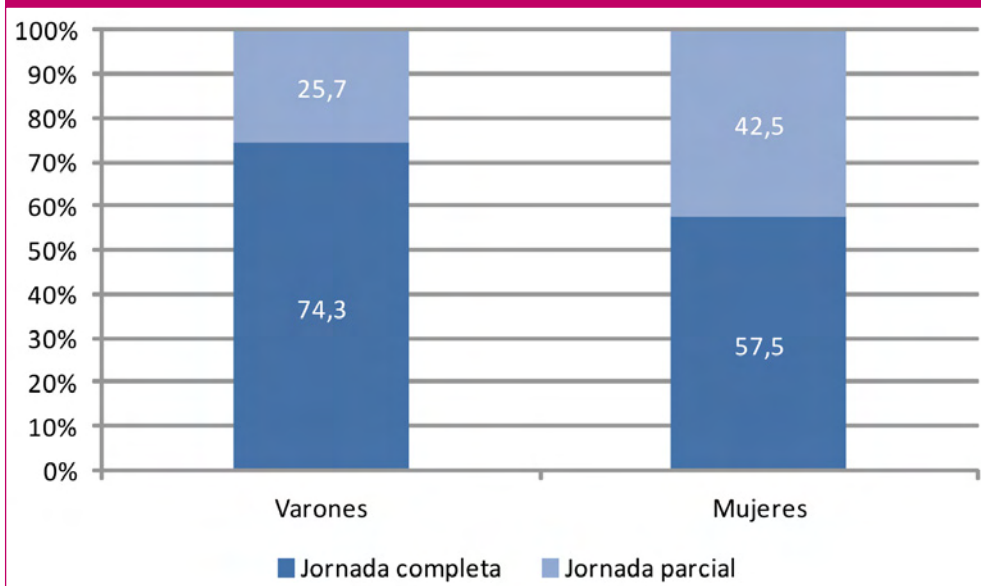
	Mujeres			Varones			Total	
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)
Cualificación								
Alta	37	5,3	55,2	30	3,1	44,8	67	4,0
Media-alta	18	2,6	58,1	13	1,3	41,9	31	1,9
Media	70	10,0	43,8	90	9,3	56,3	160	9,6
Media-baja	207	29,5	48,4	221	22,8	51,6	428	25,6
Baja	369	52,6	37,5	615	63,5	62,5	984	58,9
Duración del contrato								
Indefinido	135	19,6	41,2	193	20,2	58,8	328	19,9
Ordinario	39	28,9	31,7	84	43,5	68,3	123	37,5
Bonificado	40	29,6	48,2	43	22,3	51,8	83	25,3
Minusválidos	56	41,5	45,9	66	34,2	54,1	122	37,2
Duración determinada	555	80,4	42,1	763	79,8	57,9	1.318	80,1
Tipo de jornada								
Tiempo completo	397	57,5	35,9	710	74,3	64,1	1.107	67,3
Tiempo parcial	293	42,5	54,4	246	25,7	45,6	539	32,7
Total	690	100	41,9	956	100	58,1	1.646	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

Sin embargo, en cuanto al tipo de jornada, se recogen diferencias de género relevantes que se observan también en el mercado ordinario, donde la parcialidad es un fenómeno que afecta en mayor medida a las mujeres. En el total del colectivo,

el 32,7% tienen contratos a tiempo parcial, que en el caso de las mujeres es del 42,5% y en el caso de los hombres, del 25,7%. Así, la parcialidad en las mujeres casi duplica la de los hombres (Gráfico 16 y Cuadro 19).

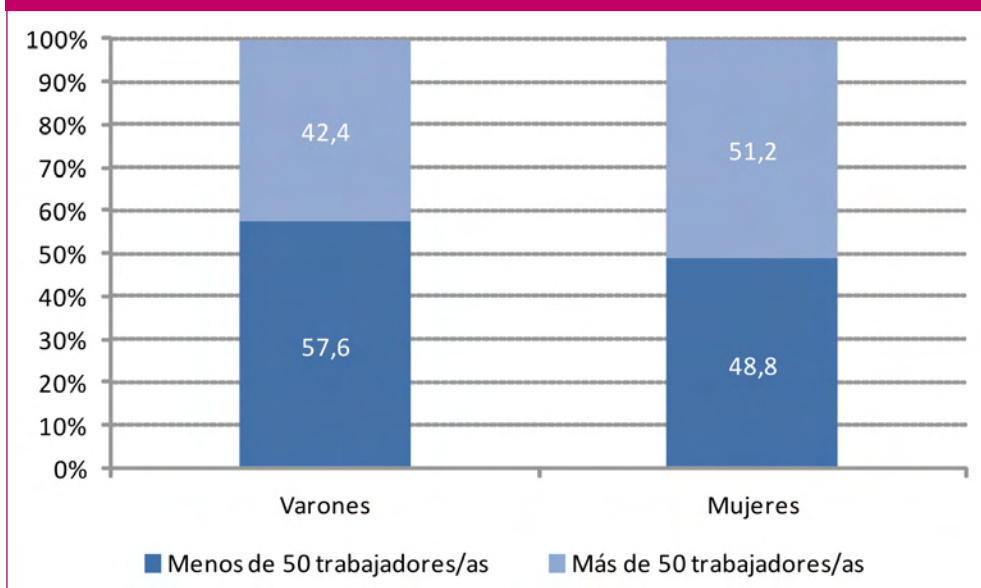
Gráfico 16. Distribución de trabajadores/as con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por tipo de jornada y sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

El 46,8% de los/as trabajadores/as con discapacidad accedieron a un empleo en una empresa con más de 50 trabajadores/as. Dentro del colectivo con discapacidad, las mujeres encuentran empleo en mayor proporción en las empresas de mayor tamaño, ocupándose en las mismas el 51,2%. En el caso de las pequeñas empresas, estas ocupan en mayor proporción a hombres, el 57,6% (Gráfico 17 y Cuadro 20).

Gráfico 17. Distribución de trabajadores/as con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por tamaño de empresa y sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

Cuadro 20. Características de las empresas de los/as trabajadores/as con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as

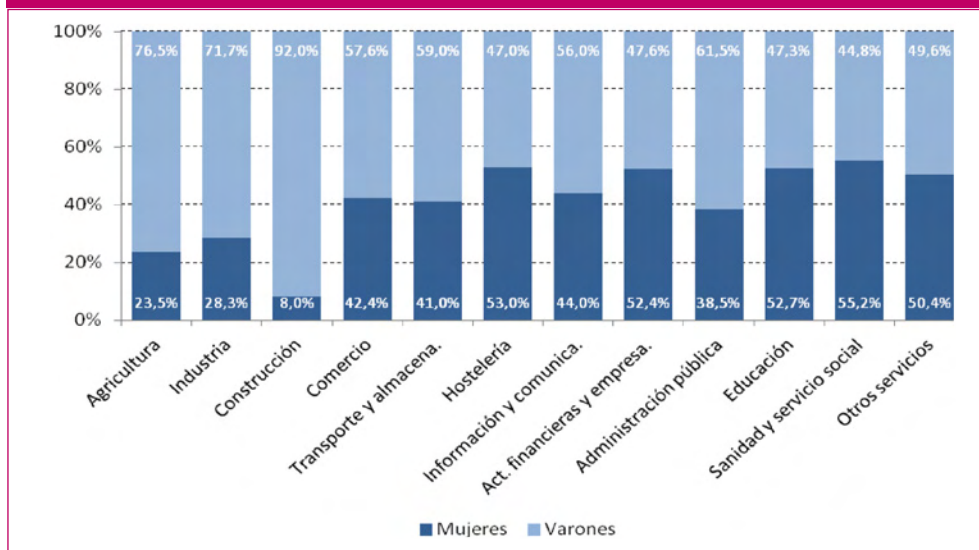
	Mujeres			Varones			Total	
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)
Tamaño (n.º empleados/as)								
Menos de 11	134	22,3	41,0	193	27,1	59,0	327	24,9
Entre 11 y 50	158	26,3	42,1	217	30,5	57,9	375	28,6
Entre 51 y 100	80	13,3	46,5	92	12,9	53,5	172	13,1
Entre 101 y 250	77	12,8	45,3	93	13,1	54,7	170	13,0
Entre 251 y 500	58	9,7	54,7	48	6,8	45,3	106	8,1
Más de 500	93	15,5	57,8	68	9,6	42,2	161	12,3
Sector de actividad								
Agricultura	4	0,6	23,5	13	1,4	76,5	17	1,1
Industria	43	6,4	28,3	109	12	71,7	152	9,6
Construcción	13	1,9	8,0	150	16,5	92,0	163	10,3
Comercio	84	12,4	42,4	114	12,6	57,6	198	12,5
Transporte y almacena.	16	2,4	41,0	23	2,5	59,0	39	2,5
Hostelería	70	10,4	53,0	62	6,8	47,0	132	8,3
Información y comunica.	11	1,6	44,0	14	1,5	56,0	25	1,6
Act. financieras y empresa.	185	27,4	52,4	168	18,5	47,6	353	22,3
Administración pública	50	7,4	38,5	80	8,8	61,5	130	8,2
Educación	29	4,3	52,7	26	2,9	47,3	55	3,5
Sanidad y servicio social	106	15,7	55,2	86	9,5	44,8	192	12,1
Otros servicios	64	9,5	50,4	63	6,9	49,6	127	8,0
Total	675	100	42,6	908	100	57,4	1.583	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

La distribución del colectivo en relación al sector de actividad de la empresa que contrata muestra una segregación sectorial importante especialmente en los sectores primarios y secundarios, donde las mujeres representan entre el 20-30% en la agricultura y la industria, y un 8% en el sector de la construcción.

En algunos sectores como agricultura, industria y construcción, la presencia femenina es escasa. Dentro de los servicios, los porcentajes son más equitativos, yendo desde el 38,5% en Administración Pública hasta el 55,2% en Sanidad y servicios sociales. En el caso del colectivo de personas con discapacidad, no se observa una sobrerrepresentación de mujeres en ninguno de los sectores de actividad, puesto que la mayor participación se encuentra en el sector de Sanidad y servicios sociales, con el 55,2% del total del colectivo. Los sectores de Hostelería, Educación, Actividades financieras y empresariales y Otros Servicios son los que contratan a mujeres en un porcentaje superior al 50% (Cuadro 20 y Gráfico 18).

Gráfico 18. Distribución de trabajadores con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por sector de actividad y sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

5.1. Diferencias de género en la caracterización de la estabilidad del contrato inicial para trabajadores/as con discapacidad

Como se ha visto en el apartado anterior, el porcentaje de trabajadores/as con discapacidad que se incorporaron al mercado laboral mediante un contrato indefinido en el periodo analizado fue del 19,9% (Cuadro 19). Desde la perspectiva de género⁶, no se observan diferencias en cuando a la estabilidad en la entrada al mercado laboral, donde los hombres alcanzaron el 20,2% y las mujeres el 19,6% (Gráfico 19).

Gráfico 19. Distribución de trabajadores/as con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por tipo de contrato y sexo de los/as trabajadores/as

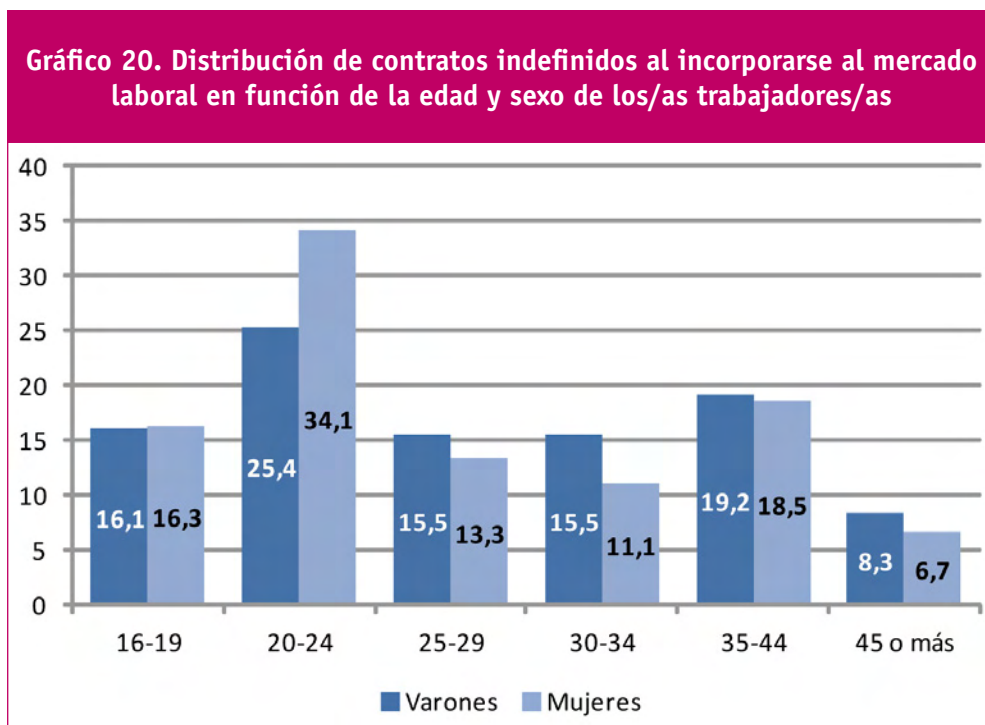


Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

⁶ En los Anexos 1-4 se presentan las características personales y laborales de los/as trabajadores/as con discapacidad tanto para los contratos temporales como para los indefinidos, estos últimos detallados en el texto.

Sin embargo, sí se observan diferencias de género en cuanto a las características personales de los/as trabajadores/as con discapacidad que se han incorporado con contratos estables (indefinidos) al mercado laboral en el periodo 2004-2011.

Para los hombres, el grupo de edad que tiene un mayor porcentaje de contratos indefinidos a la entrada del mercado laboral es el de 20-24 años, con un 25,4%, seguido del grupo de edad de 35-44 años, con un 19,2%. También para las mujeres son estos los grupos de edad que encuentran una mayor estabilidad en la entrada del mercado laboral, aunque difieren los porcentajes. En el caso de las más jóvenes, de 20-24 años, es el 34,1% y en el grupo de 35-44, es el 18,5% (Gráfico 20). Por tanto, las mujeres que se han incorporado con un contrato indefinido, lo han hecho en uno de cada tres casos entre los 20 y 24 años, mientras que los hombres lo han hecho en edades más tardías.

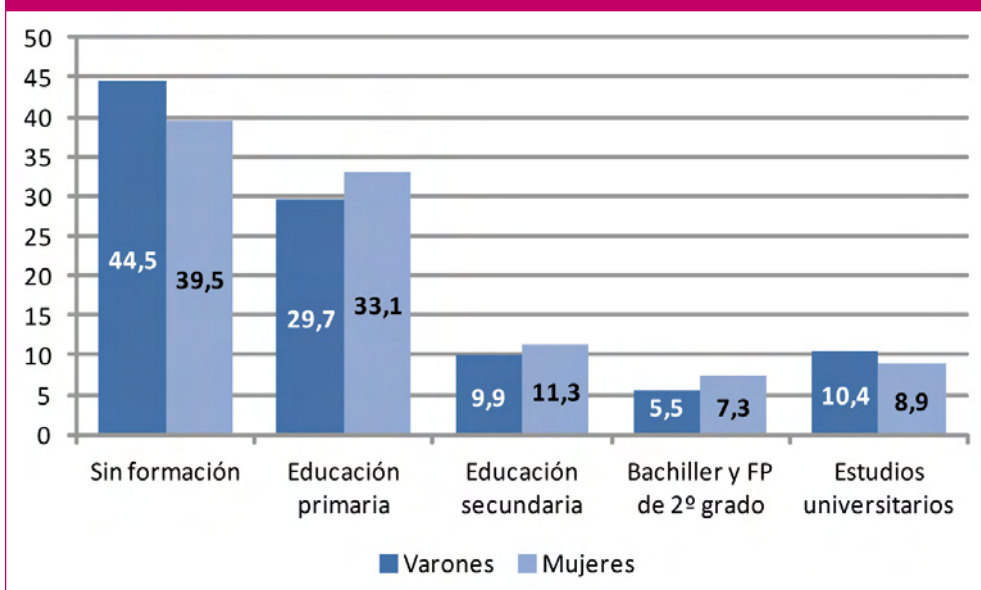


Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

En relación al nivel educativo, no parece que una mayor formación favorezca la contratación estable de los/as nuevos/as trabajadores/as. De hecho, aproximadamente el 40% de los contratos estables son para personas sin estudios y si se añaden los estudios primarios, ese porcentaje se eleva hasta el 70%.

Se observan algunas diferencias de género por estudios, donde las mujeres representan un menor porcentaje que los hombres en los contratos indefinidos cuando no tienen estudios (39,5% frente al 44,5% de los hombres) y, con menores diferencias, cuando han finalizado estudios universitarios (8,9% frente a 10,4%) (Gráfico 21).

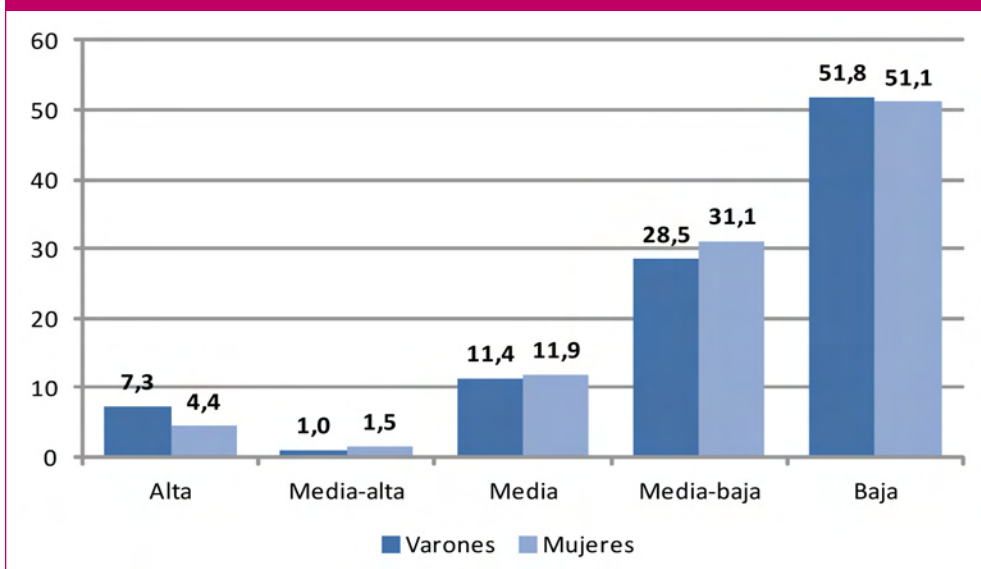
Gráfico 21. Distribución de contratos indefinidos al incorporarse al mercado laboral en función del nivel de estudios y sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

En relación a la cualificación del puesto laboral, la mayoría de los contratos indefinidos para las personas con discapacidad tienen asociada una cualificación baja al puesto laboral que van a desempeñar. Las diferencias de género más relevantes se presentan en la alta cualificación, donde los hombres tienen mayor presencia, con un 7,3% frente al 4,4% de las mujeres (Gráfico 22).

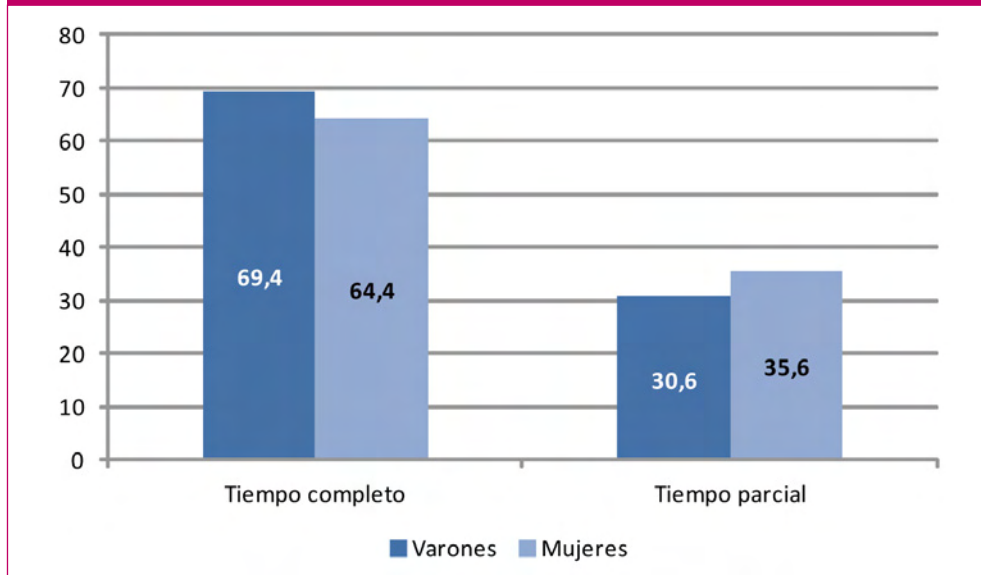
Gráfico 22. Distribución de contratos indefinidos al incorporarse al mercado laboral en función del nivel de cualificación asociado al puesto laboral y sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

Respecto a la parcialidad de la jornada, hay que destacar que los contratos indefinidos generalmente van asociados a jornadas completas, aunque existe una proporción mayor de parcialidad en las mujeres que en los hombres (35,6% frente al 30,6%) (Gráfico 23).

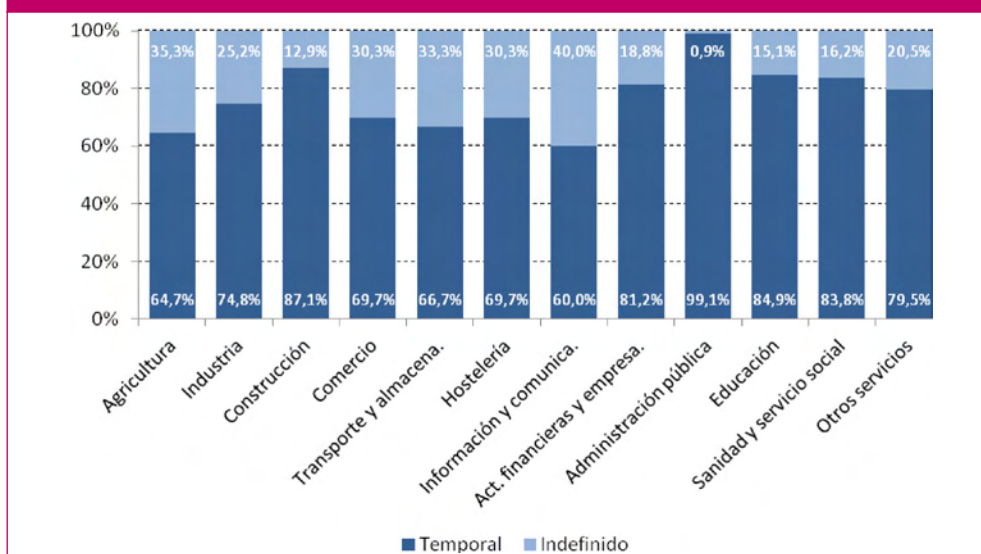
Gráfico 23. Distribución de contratos indefinidos al incorporarse al mercado laboral en función de la parcialidad y sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

Dependiendo del sector de actividad de la empresa, la distribución porcentual del colectivo en función de la estabilidad del contrato difiere, desde un mínimo 0,1% de contratos indefinidos en la Administración pública, hasta un máximo del 40% en el sector de servicios de Información y Comunicación (Gráfico 24).

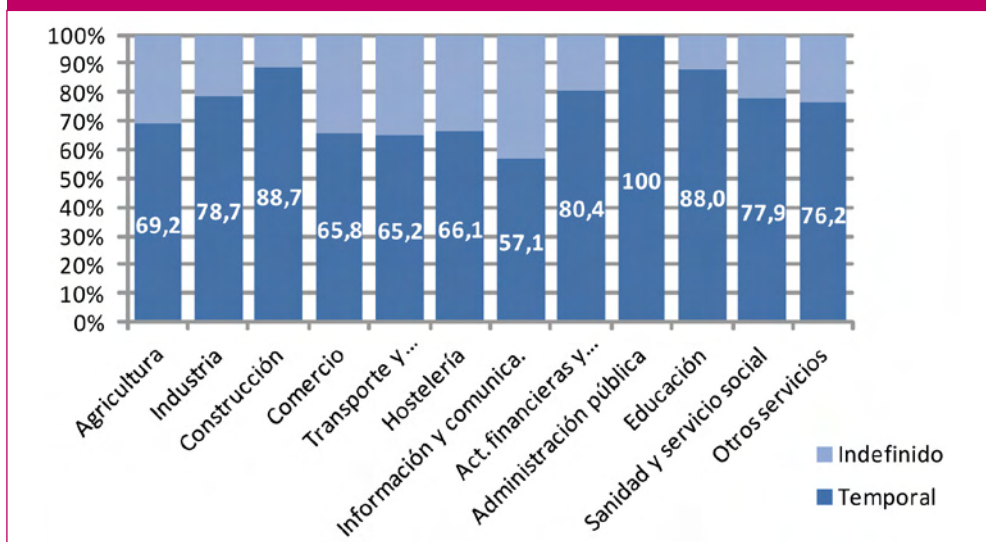
Gráfico 24. Distribución de trabajadores/as con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por tipo de contrato y sector de actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

En el caso de los hombres, la distribución es muy similar al global del colectivo. En el sector de la Administración Pública, toda la contratación de varones ha sido a través de contratos temporales y el sector en el que menor temporalidad se observa es en el sector de servicios de Información y Comunicación, donde los contratos temporales alcanzaron el mínimo del 57,1% (Gráfico 25).

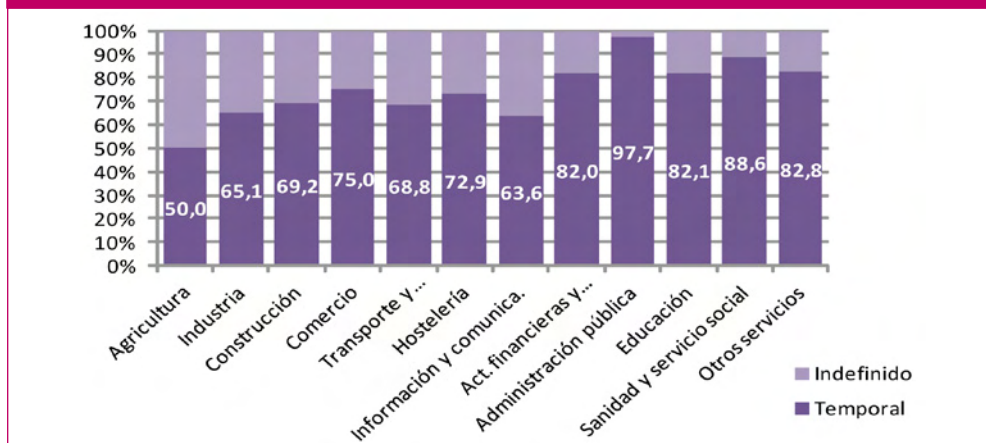
Gráfico 25. Distribución de trabajadores con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por tipo de contrato y sector de actividad. Varones



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

Para las mujeres se aprecian diferencias sectoriales importantes, con un máximo de contratación indefinida dentro del sector de la Agricultura⁷ y un mínimo en la Administración Pública del 0,3%. En el sector de los servicios tradicionales (Comercio, Hostelería o Transporte) los contratos indefinidos representan alrededor del 30%, superior a los servicios de alto valor añadido, como las actividades financieras o la educación, que están alrededor del 20% (Gráfico 26).

Gráfico 26. Distribución de trabajadoras con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por tipo de contrato y sector de actividad. Mujeres. 2004-2011



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2011.

⁷ En este sector, el escaso número de datos hace tomar con reservas esta conclusión.

Tanto para hombres como para mujeres, las empresas de menor tamaño (micro-pymes) son las que más contratos indefinidos realizan. En el caso de los hombres, estas empresas contratan de forma indefinida al 29,1%, y en el caso de las mujeres, en el 33,1%. Las empresas que están obligadas por ley a ofrecer el 2% de sus plantillas a las personas con discapacidad, principalmente ofrecen contratos temporales, especialmente a las mujeres (Cuadro 21).

Cuadro 21. Distribución de los/as trabajadores con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral en función del tamaño empresarial. Detalle por tipo de contrato y sexo de los/as trabajadores/as

	Temporal			Indefinido			Total	
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)
Varones								
Menos de 11 empleados	134	24,6	70,9	55	35,5	29,1	189	27,0
Entre 11 y 50	169	31,1	79,0	45	29,0	21,0	214	30,6
Más de 50	241	44,3	81,4	55	35,5	18,6	296	42,3
<i>Total</i>	<i>544</i>	<i>100</i>	<i>77,8</i>	<i>155</i>	<i>100</i>	<i>22,2</i>	<i>699</i>	<i>100</i>
Mujeres								
Menos de 11	89	19,1	66,9	44	35,8	33,1	133	22,5
Entre 11 y 50	121	25,9	78,1	34	27,6	21,9	155	26,3
Más de 50	257	55,0	85,1	45	36,6	14,9	302	51,2
<i>Total</i>	<i>467</i>	<i>100</i>	<i>79,2</i>	<i>123</i>	<i>100</i>	<i>20,8</i>	<i>590</i>	<i>100</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

5.2. Probabilidad de incorporarse al mercado con un contrato estable

El análisis descriptivo previo ha puesto de manifiesto algunas diferencias de género en las características de los/as trabajadores/as con discapacidad al incorporarse al mercado de trabajo en función de la estabilidad en el contrato, sin embargo, también existen características comunes para ambos sexos. Con el fin de estudiar en mayor detalle la probabilidad de que un/a trabajador/a acceda al mercado laboral por primera vez, a través de un contrato indefinido o un contrato temporal, se ha estimado un modelo de probabilidad en función de características personales, del puesto laboral, de la empresa en la que trabajan y variables coyunturales.

i) *Características personales:* sexo, edad, nivel educativo y Comunidad Autónoma de residencia. La variable sexo es una variable dicotómica que toma valor 1 si el trabajador es varón y 0 si es mujer. En el caso de la edad se han incluido 5 grupos de edad (20-24 años, 15-29 años, 30-34 años, 35-44 años y 45 años o más), siendo la categoría de referencia los trabajadores con edades entre los 16-19 años. Para el nivel educativo se han considerado 4 categorías (educación primaria, educación secundaria, bachiller y F. P. de 2.º grado, estudios universitarios), siendo aquellos trabajadores que carecen de formación la categoría de referencia. Para la Comunidad Autónoma de residencia se han incluido un total de 13 variables dicotómicas. La Comunidad de Madrid es la de referencia. Debido a la escasez de datos, lo que generaba dificultades en el proceso de estimación, se han descartado las observaciones

correspondientes a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, y las comunidades del País Vasco, Navarra, Aragón y La Rioja.

ii) *Características del puesto de trabajo*: tipo de jornada y tipo de bonificación en el contrato. Para el tipo de jornada se ha incluido una variable dicotómica que toma valor 1 si el contrato es de jornada completa y 0 en caso contrario. De forma similar, la variable de bonificación toma valor 1 si se trata de un contrato de trabajo que cuenta con alguna bonificación en la cuota de la Seguridad Social, frente al valor 0 en caso de un contrato ordinario.

iii) *Características de la empresa*: tamaño, medido en función del número de trabajadores, y sector en donde desarrolla su actividad. Para el tamaño se ha distinguido exclusivamente entre empresas con menos de 50 trabajadores y empresas con 50 o más trabajadores. El sector de actividad está agregado en nueve categorías, siendo la industria el sector de referencia. Debido al número reducido de observaciones en los sectores de Transporte y almacenamiento, Hostelería e Información y comunicación, y dado que la proporción de contratos indefinidos sobre el total de contratos iniciales es similar entre ellos, se han agrupado en una sola rama de actividad.

iv) *Variables coyunturales*: trimestre del año en el que tiene lugar la incorporación del trabajador al mercado laboral, con el fin de controlar los posibles factores estacionales, y tasa de paro de la provincia donde está situado el puesto de trabajo, con el objetivo de recoger diferencias a nivel regional y a lo largo del tiempo de la situación del mercado de trabajo.

El Cuadro 22 muestra los resultados de la estimación del modelo de probabilidad (logit) para el conjunto de trabajadores/as de la muestra (con y sin discapacidad). En dicho modelo, la variable explicativa es una variable binaria que toma valor 1 si un trabajador en concreto accedió por primera vez al mercado de trabajo con un contrato indefinido, y 0 si es temporal. El modelo logit es un modelo no lineal, que ofrece unas estimaciones más fiables que las que se obtendría mediante la estimación por Mínimos Cuadrados Ordinarios, al ser la variable dependiente una variable binaria. Para cada modelo se presenta el valor estimado de los parámetros asociados a cada variable explicativa, así como sus correspondientes desviaciones típicas (d.t.) robustas a problemas de heterocedasticidad. Es importante tener en cuenta, sobre todo a la hora de sacar conclusiones a partir de los resultados de las estimaciones, que en el caso de los modelos logit los coeficientes estimados representan el sentido de la relación entre la variable dependiente y las variables explicativas en términos ordinales. De esta forma, el signo de los coeficientes indica la dirección del cambio en la probabilidad de acceder al mercado de trabajo con un contrato indefinido.

Con el fin de permitir una mayor interpretación de los resultados, se ha calculado el efecto marginal de cada uno de los coeficientes estimados. Dado que todas las variables explicativas consideradas, salvo la tasa de paro, son variables dicotómicas, se ha procedido a calcular el efecto marginal o parcial correspondiente a cambios discretos. Así, el efecto marginal indica el cambio en la probabilidad (en tanto por uno) de acceder al mercado de trabajo mediante un contrato indefinido, respecto de la categoría de referencia de la variable explicativa correspondiente. Además, puesto que el modelo no es lineal, el efecto marginal de cada variable depende del valor del resto de variables explicativas, por lo que los efectos calculados son efectos marginales medios.

Cuadro 22. Resultados de la estimación de la probabilidad de acceder al mercado de trabajo con un contrato indefinido

Variables explicativas	Modelo 1		Modelo 2	
	coeficiente	(d.t.)	coeficiente	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Discapacidad	0,2848***	(0,0791)	-2,4243***	(0,3083)
Género	0,1088***	(0,0171)	0,2726***	(0,0199)
Edad				
20-24	0,4470***	(0,0231)	0,4526***	(0,0274)
25-29	0,8762***	(0,0267)	0,9115***	(0,0312)
30-34	1,0032***	(0,0311)	1,1406***	(0,0352)
35-44	0,9739***	(0,0303)	1,1271***	(0,0341)
45 o más	1,0170***	(0,0387)	0,9843***	(0,0456)
Nivel educativo				
Educación primaria	0,0637***	(0,0213)	0,0805***	(0,0249)
Educación secundaria	0,1675***	(0,0291)	0,1928***	(0,0338)
Bachiller y FP de 2.º grado	0,0607**	(0,0293)	0,1305***	(0,0337)
Estudios universitarios	0,6034***	(0,0275)	0,6456***	(0,0314)
Comunidad Autónoma				
Andalucía	-0,7844***	(0,0324)	-0,2118***	(0,0493)
Aragón	-0,5758***	(0,0523)	-0,9293***	(0,0376)
Asturias	-0,8138***	(0,0597)	-0,5693***	(0,0605)
Baleares	-0,6548***	(0,0530)	-1,0089***	(0,0739)
Canarias	-0,4609***	(0,0409)	-0,7068***	(0,0606)
Cantabria	-0,7744***	(0,0765)	-0,5178***	(0,0464)
Castilla y León	-0,6437***	(0,0397)	-0,8483***	(0,0917)
Castilla-La Mancha	-0,5379***	(0,0435)	-0,7306***	(0,0471)
Cataluña	-0,1478***	(0,0242)	-0,6212***	(0,0507)
Comunidad Valenciana	-0,5054***	(0,0318)	-0,1755***	(0,0276)
Extremadura	-0,5293***	(0,0663)	-0,6098***	(0,0370)
Galicia	-0,8282***	(0,0401)	-0,7531***	(0,0785)
Murcia	-0,6768***	(0,0531)	-0,9208***	(0,0471)
Tiempo parcial	-0,1424***	(0,0178)	-0,1724***	(0,0208)
Contrato bonificado	-	-	6,2971***	(0,0896)
Empresa 50 trab. o más	-0,2216***	(0,0184)	-0,2535***	(0,0214)
Sector de actividad				
Agricultura	-0,1657 [†]	(0,0963)	-0,2485***	(0,0288)
Construcción	-0,8133***	(0,0401)	-0,1177	(0,1089)
Comercio	0,2147***	(0,0314)	-0,8808***	(0,0465)
Transporte, hostelería, inf.	0,3894***	(0,0311)	0,2204***	(0,0363)
Act. financieras y empresa.	-0,6897***	(0,0329)	0,4241***	(0,0357)
Administración pública	-3,0370***	(0,1434)	-0,7172***	(0,0383)
Educación	-1,2791***	(0,0590)	-2,7075***	(0,1475)
Sanidad y servicio social	-0,8886***	(0,0508)	-1,2589***	(0,0677)
Otros servicios	-0,2068***	(0,0421)	-0,9350***	(0,0610)
Tasa de paro	-0,0334***	(0,0018)	-0,0156***	(0,0020)
Trimestre				
II Trimestre	-0,3335***	(0,0238)	-0,3486***	(0,0272)
III Trimestre	-0,4328***	(0,0238)	-0,4664***	(0,0272)
IV Trimestre	-0,1996***	(0,0250)	-0,2485***	(0,0288)
Pseudo R2	10,90		29,74	

Notas: N = 119.502. Todos los modelos incluyen un término constante. *Parámetro significativo al 10%. **Parámetro significativo al 5%. ***Parámetro significativo al 1%.

Atendiendo a los resultados obtenidos en el Modelo 1 (columnas (1) y (2)), se observa que el coeficiente asociado a la variable Discapacidad es positivo y significativo al 1% de significatividad, lo que implica que tener un grado de discapacidad del 33% o superior aumenta la probabilidad de acceder al mercado de trabajo mediante un contrato indefinido frente a un contrato temporal. El efecto marginal correspondiente indica que, en promedio, la probabilidad de acceder a un contrato indefinido es 3,7 puntos porcentuales mayor para un/a trabajador/a con discapacidad frente a un/a trabajador/a sin discapacidad.

Sin embargo, cuando se incluye como variable de control la presencia o no de bonificación en la cuota del contrato (Modelo 2), el efecto marginal asociado a la variable de Discapacidad indica ahora que, en promedio, la probabilidad de acceder a un contrato indefinido es 12 puntos porcentuales inferior para un trabajador con discapacidad. Estas diferencias observadas, sugieren que el hecho de que las personas con discapacidad accedan mediante un contrato indefinido en su primer empleo en mayor proporción que las personas sin discapacidad, se debe en gran medida a que una proporción mayor de los contratos iniciales realizados a personas con discapacidad cuenta con bonificaciones en la cuota.

Este resultado evidencia que las bonificaciones en la cuota a la Seguridad Social constituyen un incentivo a las empresas, que resulta eficaz para favorecer la incorporación al mercado laboral de los trabajadores con discapacidad mediante un contrato de trabajo estable y, se observa que en ausencia de dichos incentivos, la probabilidad de acceder al mercado laboral mediante un contrato indefinido por parte del colectivo de trabajadores/as con discapacidad es inferior que para las personas sin discapacidad.

En referencia al sexo de los/as trabajadores/as, se observa que los trabajadores varones tienen una mayor probabilidad de acceder mediante un contrato indefinido, puesto que los coeficientes estimados son positivos y significativos. En particular, y atendiendo a los resultados obtenidos en el modelo 1, el efecto marginal correspondiente a la variable de género implica que, en promedio, la probabilidad de acceder al mercado de trabajo con un contrato indefinido es 1,3 puntos porcentuales mayor para un varón que para una mujer. Cuando se incluye la presencia o no de contratos bonificados, dicha probabilidad se sitúa en 3,1 puntos porcentuales (Cuadro 23). De este modo, se verifica que en el mercado de trabajo español, las mujeres tienen todavía en la actualidad una mayor dificultad de acceder al mercado por primera vez con un trabajo de contrato estable, si bien las diferencias en probabilidad respecto de los varones son de un tamaño relativamente bajo.

Cuadro 23. Estimación Logit de la probabilidad de acceder al mercado de trabajo con un contrato indefinido en España, 2004-2011. Efectos marginales

Variables explicativas	Modelo 1		Modelo 2	
	Efecto marg	(d.t.)	Efecto marg	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Discapacidad	0,0376***	(0,0115)	-0,1210***	(0,0046)
Género	0,0130***	(0,0021)	0,0313***	(0,0023)
Edad				
20-24	0,0570***	(0,0031)	0,0554***	(0,0036)
25-29	0,1293***	(0,0047)	0,1306***	(0,0054)

Variables explicativas	Modelo 1		Modelo 2	
	Efecto marg	(d.t.)	Efecto marg	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)
30-34	0,1596***	(0,0061)	0,1814***	(0,0071)
35-44	0,1532***	(0,0059)	0,1778***	(0,0068)
45 o más	0,1654***	(0,0079)	0,1533***	(0,0090)
Nivel educativo				
Educación primaria	0,0077***	(0,0026)	0,0093***	(0,0029)
Educación secundaria	0,0210***	(0,0038)	0,0234***	(0,0043)
Bachiller y FP de 2.º grado	0,0074**	(0,0036)	0,0155***	(0,0042)
Estudios universitarios	0,0838***	(0,0044)	0,0871***	(0,0049)
Comunidad Autónoma				
Andalucía	-0,0783***	(0,0027)	-0,0858***	(0,0028)
Aragón	-0,0564***	(0,0041)	-0,0533***	(0,0045)
Asturias	-0,0732***	(0,0039)	-0,0809***	(0,0039)
Baleares	-0,0624***	(0,0039)	-0,0632***	(0,0041)
Canarias	-0,0474***	(0,0036)	-0,0499***	(0,0037)
Cantabria	-0,0702***	(0,0050)	-0,0714***	(0,0054)
Castilla y León	-0,0624***	(0,0031)	-0,0657***	(0,0033)
Castilla-La Mancha	-0,0538***	(0,0036)	-0,0577***	(0,0037)
Cataluña	-0,0171***	(0,0027)	-0,0193***	(0,0029)
Comunidad Valenciana	-0,0521***	(0,0028)	-0,0583***	(0,0029)
Extremadura	-0,0526***	(0,0054)	-0,0660***	(0,0051)
Galicia	-0,0760***	(0,0027)	-0,0782***	(0,0029)
Murcia	-0,0641***	(0,0039)	-0,0691***	(0,0040)
Tiempo parcial	-0,0168***	(0,0021)	-0,0195***	(0,0023)
Contrato bonificado	-	-	0,8857***	(0,0019)
Empresa 50 trab. o más	-0,0260***	(0,0021)	-0,0284***	(0,0024)
Sector de actividad				
Agricultura	-0,0187*	(0,0102)	-0,0129	(0,0114)
Construcción	-0,0764***	(0,0029)	-0,0774***	(0,0031)
Comercio	0,0269***	(0,0041)	0,0265***	(0,0046)
Transporte, hostelería, inf.	0,0508***	(0,0044)	0,0535***	(0,0049)
Act. financieras y empresa.	-0,0725***	(0,0030)	-0,0717***	(0,0034)
Administración pública	-0,1453***	(0,0017)	-0,1335***	(0,0021)
Educación	-0,1006***	(0,0028)	-0,0949***	(0,0031)
Sanidad y servicio social	-0,0796***	(0,0033)	-0,0787***	(0,0036)
Otros servicios	-0,0232***	(0,0044)	-0,0226***	(0,0049)
Tasa de paro	-0,0040***	(0,0002)	-0,0018***	(0,0002)
Trimestre				
II Trimestre	-0,0379***	(0,0026)	-0,0378***	(0,0028)
III Trimestre	-0,0492***	(0,0026)	-0,0506***	(0,0028)
IV Trimestre	-0,0229***	(0,0028)	-0,0270***	(0,0030)

Notas: N = 119.502. Todos los modelos incluyen un término constante. * parámetro significativo al 10%, ** parámetro significativo al 5%, *** parámetro significativo al 1%.

Con el objeto de analizar en mayor profundidad las diferencias en probabilidad de acceder al mercado de trabajo mediante un contrato indefinido por género y nivel de estudios entre ambos colectivos de trabajadores, se ha procedido a calcular las probabilidades esperadas de acceder mediante un contrato estable, para varones y mujeres con discapacidad y sin discapacidad, y con estudios universitarios y sin estudios universitarios, para los distintos grupos de edad considerados. Estas probabilidades han sido obtenidas a partir de las estimaciones del modelo 2 del Cuadro 23. Para ello, el resto de variables distintas a discapacidad, género, edad y nivel de estudios se han mantenido en sus valores medios. De este modo, las probabilidades reportadas en el Cuadro 24 han de ser interpretadas como probabilidades esperadas medias.

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto varias cuestiones de interés. En primer lugar, se observa que con independencia del nivel de estudios y de la edad, las mujeres presentan una probabilidad inferior a la de los varones tanto para el colectivo de trabajadores con discapacidad como para el colectivo de trabajadores sin discapacidad. En segundo lugar, en términos absolutos las diferencias observadas entre varones y mujeres son mayores para los trabajadores sin discapacidad que para los trabajadores con discapacidad. Así, para los primeros las mujeres con estudios universitarios y las mujeres sin estudios presentan una probabilidad esperada de 5,5 puntos porcentuales y de 3,9 puntos porcentuales inferior a la de los varones respectivamente. Para el colectivo de trabajadores con discapacidad dichas diferencias son de 0,9 puntos porcentuales y 0,5 puntos porcentuales respectivamente. Ahora bien, en términos relativos, la probabilidad de entrar al mercado de trabajo con un contrato indefinido de una mujer (sin discapacidad) con estudios universitarios y de una mujer (sin discapacidad) sin estudios es un 21,4% y un 25,5% inferior a la de un varón con estudios universitarios y sin estudios universitarios. Atendiendo al colectivo de trabajadores/as con discapacidad, la probabilidad de entrar al mercado de trabajo con un contrato indefinido de una mujer con estudios universitarios y de una mujer (sin discapacidad) sin estudios es un 30,1% y un 31,2% inferior a la de un varón con estudios universitarios y sin estudios universitarios (Cuadro 24).

Cuadro 24. Probabilidades esperadas (%) de acceder al mercado de trabajo con un contrato indefinido

	Con Discapacidad		Sin discapacidad	
	Varón (1)	Mujer (2)	Varón (3)	Mujer (4)
Estudios Universitarios				
20-24	2,4	1,9	22,0	17,7
25-29	3,8	2,9	30,8	25,4
30-34	4,7	3,6	35,9	30,0
35-44	4,7	3,6	35,6	29,6
45 o más	4,1	3,1	32,4	26,7
Sin estudios				
20-24	1,3	1,0	12,9	10,1
25-29	2,0	1,5	18,9	15,1
30-34	2,5	1,9	22,7	18,2
35-44	2,5	1,9	22,5	18,1
45 o más	2,2	1,7	20,1	16,0

Notas: las probabilidades esperadas (%) han sido calculadas a partir del modelo 2 del Cuadro 22. El resto de variables del modelo se han mantenido en sus valores medios.

Por último, cabe señalar que la probabilidad de entrar al mercado de trabajo con un contrato estable es mayor siempre para aquellos/as trabajadores/as que tienen estudios universitarios en comparación con aquellos que carecen de estudios, lo que pone de relieve, de nuevo, la importancia del nivel educativo. Además, se observa que la probabilidad es creciente con la edad si bien empieza a disminuir a partir del grupo de edad comprendido entre los 35 y 44 años.

Con el fin de conocer en mayor detalle el efecto de cada una de las variables explicativas en el colectivo con discapacidad, se ha reestimado el modelo utilizando exclusivamente la información correspondiente a dicho colectivo (Cuadro 25). El resultado refleja que los varones tienen una mayor probabilidad de acceder mediante un contrato indefinido que las mujeres, de hecho, la probabilidad de un trabajador varón es 3,7 puntos porcentuales mayor que la de una mujer, en términos medios.

En relación a la edad, los trabajadores con edades comprendidas entre los 30 y 44 años tienen una mayor probabilidad de acceder mediante un contrato indefinido que los trabajadores con edades comprendidas entre los 16 y 19 años. El efecto marginal correspondiente indica que la probabilidad de acceder mediante un contrato indefinido de un trabajador es 16 y 25 puntos porcentuales mayor (respecto de los trabajadores más jóvenes), si dicho trabajador se encuentra en el rango de edades comprendido entre 30 y 34 años y entre 35 y 44 años respectivamente.

Asimismo, aquellos/as que poseen estudios universitarios tienen una probabilidad de acceder mediante un contrato indefinido de 11,6 puntos porcentuales mayor que los/as que carecen de formación. De este modo se confirma que, todas aquellas políticas dirigidas a fomentar la enseñanza universitaria entre las personas con discapacidad, tendrán un efecto positivo sobre la incorporación de dicho colectivo al mercado laboral mediante contratos de trabajo estables.

En relación con el tamaño de empresa, las empresas de menor tamaño (menos de 50 trabajadores) presentan una mayor probabilidad de contratar de forma indefinida. Según la estimación, la probabilidad de acceder mediante un contrato indefinido para un trabajador con discapacidad es 5 puntos porcentuales inferior si la empresa contratante tiene 50 trabajadores o más.

En función de la rama de actividad en la que se accede al primer empleo asalariado se observa que el acceso a través del sector de la Educación, la Sanidad y servicio social, y la rama de Otros servicios presentan efectos marginales negativos y significativos, por lo que la probabilidad de acceder a un contrato indefinido es inferior en estos sectores que en la Industria.

En cuanto a las variables coyunturales, la probabilidad de incorporarse con un contrato indefinido es mayor en los primeros trimestres de cada año respecto de los segundos trimestres, si bien respecto de los terceros y cuartos trimestres las diferencias en probabilidad no resultaron estadísticamente significativas.

Cuadro 25. Resultados de la estimación de la probabilidad de acceder al mercado de trabajo con un contrato indefinido. Trabajadores/as con discapacidad

Variables explicativas	Modelo 3			
	coeficiente	(d.t.)	efecto marg.	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Género	0,3625**	(0,1936)	0,0367*	(0,0198)
Edad				
20-24	0,4846	(0,2976)	0,0529	(0,0348)
25-29	0,3495	(0,3429)	0,0392	(0,0418)
30-34	1,1406***	(0,3793)	0,1629**	(0,0696)
35-44	1,6037***	(0,3337)	0,2498***	(0,0676)
45 o más	0,4145	(0,3853)	0,0482	(0,0502)
Nivel educativo				
Educación primaria	0,3187	(0,2207)	0,0342	(0,0249)
Educación secundaria	-0,0882	(0,3398)	-0,0087	(0,0327)
Bachiller y FP de 2.º grado	-0,5162	(0,3996)	-0,0445	(0,0287)
Estudios universitarios	0,8690**	(0,3414)	0,1161**	(0,0577)
Comunidad Autónoma				
Andalucía	-0,1157	(0,4229)	-0,0114	(0,0400)
Aragón	-0,3602**	(0,3408)	-0,0335***	(0,0288)
Asturias	-1,4802	(0,7073)	-0,0888**	(0,0225)
Baleares	-0,9353	(0,5966)	-0,0685	(0,0298)
Canarias	0,4133	(0,4611)	0,0487	(0,0621)
Cantabria	0,1723	(0,5108)	0,0186	(0,0586)
Castilla y León	-0,6800	(0,6316)	-0,0536	(0,0376)
Castilla-La Mancha	-0,4136	(0,5212)	-0,0367	(0,0395)
Cataluña	0,0725	(0,4636)	0,0076	(0,0497)
Comunidad Valenciana	-0,3277	(0,2872)	-0,0309	(0,0250)
Extremadura	-0,2421	(0,3822)	-0,0229	(0,0334)
Galicia	0,4712	(0,5037)	0,0570	(0,0722)
Murcia	-0,5828*	(0,4376)	-0,0490**	(0,0298)
Tiempo parcial	-0,2520	(0,2024)	-0,0251	(0,0199)
Contrato bonificado	2,9476***	(0,2054)	0,4953***	(0,0393)
Empresa 50 trab. o más	-0,5210***	(0,1980)	-0,0525***	(0,0202)
Sector de actividad				
Agricultura	-0,3133	(0,2552)	-0,0302	(0,0232)
Construcción	0,0747	(0,6118)	0,0078	(0,0659)
Comercio	-0,4721	(0,4784)	-0,0411	(0,0350)
Transporte, hostelería, inf.	0,2127*	(0,3834)	0,0230	(0,0442)
Act. financieras y empresa.	0,5701	(0,3474)	0,0684	(0,0484)
Administración pública	-0,2788	(0,3283)	-0,0268	(0,0300)
Educación	-2,3728**	(0,9440)	-0,1191***	(0,0188)
Sanidad y servicio social	-0,8418*	(0,4514)	-0,0638**	(0,0253)
Otros servicios	-0,8960**	(0,3894)	-0,0722***	(0,0246)

Variables explicativas	Modelo 3			
	coeficiente	(d.t.)	efecto marg.	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Tasa de paro	-0,0635***	(0,0203)	-0,0065***	(0,0021)
Trimestre				
II Trimestre	-0,6182**	(0,2833)	-0,0564**	(0,0232)
III Trimestre	-0,1654	(0,2630)	-0,0164	(0,0255)
IV Trimestre	-0,3133	(0,2552)	-0,0302	(0,0232)
Pseudo R2	32,54		-	

Notas: N = 1.185. Todos los modelos incluyen un término constante. *Parámetro significativo al 10%. **Parámetro significativo al 5%. ***Parámetro significativo al 1%.

6. EVOLUCIÓN POSTERIOR DE LOS/AS TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

En este apartado se estudia la evolución posterior de las personas con discapacidad que se incorporaron por primera vez al mercado de trabajo como asalariados/as por cuenta ajena en el régimen general de la Seguridad Social.

Para ello, se ha procedido en primer lugar a definir un periodo de seguimiento o ventana de observación con una duración de dos años completos (730 días) a partir de la fecha de incorporación al mercado laboral. En segundo lugar, y puesto que resulta interesante estudiar las transiciones que se producen desde el momento en que tiene lugar la primera entrada al empleo, se han considerado tres posibles situaciones finales o transiciones distintas: que se mantenga con el mismo tipo de contrato, con distinto tipo de contrato o que no siga ocupado/a.

La primera situación agrupa a todos/as aquellos/as trabajadores/as, que en el momento final de observación tienen un tipo de contrato (indefinido o temporal) igual al de partida. Esta situación se produce bien porque la persona se mantiene en su puesto de trabajo inicial o bien porque se trata de un nuevo contrato del mismo tipo, tanto en su empresa de origen como en otra empresa diferente.

La segunda situación agrupa a todos/as aquellos/as trabajadores/as, que en algún momento durante los dos años posteriores a su incorporación al mercado laboral han cambiado de tipo de contrato (de temporal a indefinido o de indefinido a temporal).

Por último, la tercera situación agrupa a todos/as aquellos/as trabajadores/as, que en el momento final del periodo de seguimiento se encuentran sin empleo, bien porque se encuentran de forma temporal en situación de desempleo o bien porque han pasado a una situación de inactividad.

De manera específica, este análisis ofrece información útil sobre dos cuestiones interesantes: la transición hacia situaciones de trabajo indefinido de los trabajadores que accedieron al mercado mediante un contrato temporal y la estabilidad laboral o permanencia en su tipo de contrato de los trabajadores que accedieron mediante un contrato indefinido.

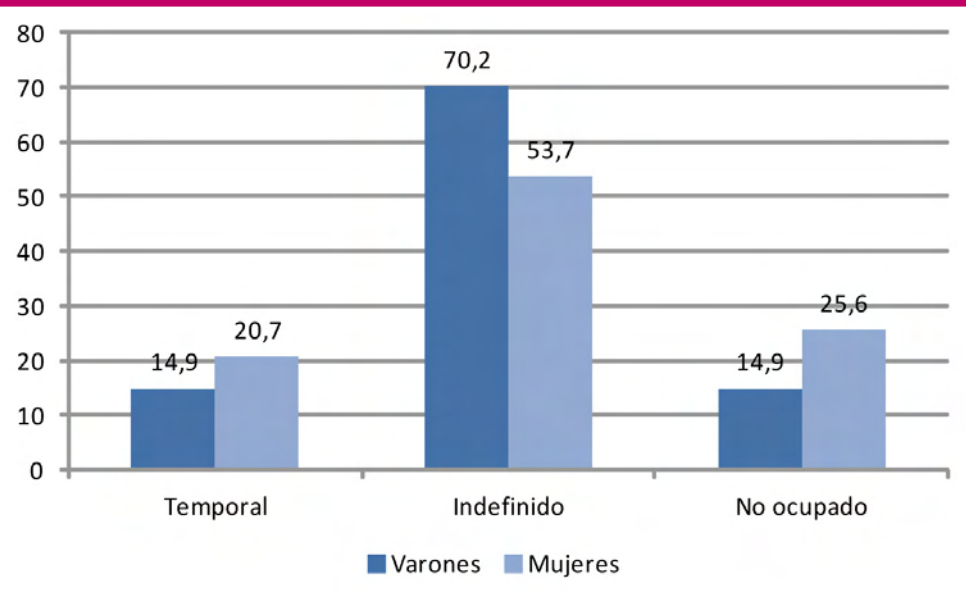
6.1. Análisis descriptivo de los/as trabajadores con discapacidad que se incorporan al mercado laboral y su transición posterior

La submuestra sobre la que se va a hacer el seguimiento posterior a su incorporación al mercado laboral incluye aquellos/as trabajadores/as mayores de 16 años, que accedieron al mercado de trabajo como asalariados/as por cuenta ajena en el régimen general de la Seguridad Social, en algún momento entre los años 2004-2009. Debido a que el periodo de seguimiento seleccionado es de dos años no se han considerado los trabajadores/as que accedieron al mercado a lo largo de los años 2010 y 2011. La submuestra consta de un total de 1.178 trabajadores/as con discapacidad.

6.1.1. Trabajadores/as que accedieron mediante un contrato indefinido

Dentro del colectivo con discapacidad, el 70,2% de los hombres que accedieron al mercado laboral entre los años 2004-2009 con un contrato indefinido, mantienen su situación dos años después con el mismo tipo de contrato. Del resto, el 14,9% está trabajando con contratos temporales y el otro 14,9% está en la categoría de No ocupado. En el caso de las mujeres, la estabilidad en el tiempo es menor; de hecho, el 53,7% de las mujeres que iniciaron su vida laboral con contratos indefinidos se han mantenido con el mismo tipo de contrato, y del resto, el 20,7% está con contratos temporales y el 25,6% como No ocupadas (Gráfico 27).

Gráfico 27. Distribución de trabajadores/as con discapacidad en España según su situación al final del periodo de observación. Contrato inicial indefinido y situación 2 años después. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2009.

Los varones de menos de 30 años que se han incorporado al mercado laboral con un contrato indefinido, el 65,6% se han mantenido como indefinidos después de dos años y el 18,8% ha pasado a contratos temporales. El 15,6% restante de jóvenes pasa a posición de No ocupados. Esta distribución favorece a los varones de más de 30 años en la estabilidad, puesto que el 76,9% de los mismos se mantiene con contrato indefinido.

Cuadro 26. Características personales de los trabajadores con discapacidad que entran el mercado laboral con contrato indefinido en 2004-2009. Situación dos años después. Varones

	Contrato indefinido			Contrato temporal			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Edad									
16-30	63	55,8	65,6	18	75,0	18,8	15	62,5	15,6
30 o más	50	44,2	76,9	6	25,0	9,2	9	37,5	13,8
Nivel educativo									
Sin formación y educación primaria	77	71,3	69,4	18	81,8	16,2	16	72,7	14,4
Educación secundaria, Bachillerato y FP 2.º	23	21,3	85,2	3	13,6	11,1	1	4,5	3,7
Estudios universitarios	8	7,4	57,1	1	4,5	7,1	5	22,7	35,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

En cuanto al nivel formativo, la finalización de estudios de secundaria, bachillerato y FP de 2.º grado⁸ parece ser más favorable para mantenerse con contratos indefinidos. De hecho, en esta categoría, el 85,2% se mantiene, el 11,1% continua su vida laboral con contratos temporales y sólo el 3,7% pasa a situación de No ocupado (Cuadro 26).

En el caso de las mujeres de menos de 30 años, la mitad se mantiene con contratos indefinidos y el resto, se reparte al 25% entre contratos temporales y en situación de No ocupadas, y en el caso de mujeres de más de 30 años, siguen con contratos indefinidos el 60% y pasan a temporales el 11,6%, quedándose en situación de No ocupadas casi el 30%. En relación a la formación, en el caso de las mujeres, es la educación superior la que favorece más el mantenimiento en contratos indefinidos, para las que el 63,6% siguen estables y siguen en el mercado laboral con contratos temporales el 18,2%. Sin embargo, la distribución que presenta un menor porcentaje en la No ocupación después de dos años de incorporación al mercado de trabajo, es la categoría que se corresponde con la educación secundaria, bachillerato y formación profesional de 2.º grado⁹, con un 9,1%, la mitad que en el caso de mujeres universitarias (Cuadro 27).

Cuadro 27. Características personales de las trabajadoras con discapacidad que entran el mercado laboral con contrato indefinido en 2004-2009. Situación dos años después. Mujeres

	Contrato indefinido			Contrato temporal			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Edad									
16-30	39	60,0	50,0	20	80,0	25,6	19	61,3	24,4
30 o más	26	40,0	60,5	5	20,0	11,6	12	38,7	27,9

⁸ Estos resultados hay que interpretarlos con cuidado por el escaso número de datos en ambas categorías.

⁹ Estos resultados hay que interpretarlos con cuidado por el escaso número de datos en ambas categorías.

	Contrato indefinido			Contrato temporal			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Nivel educativo									
Sin formación y educación primaria	42	70,0	56,7	16	64,0	16,7	22	81,5	26,7
Educación secundaria, Bachillerato y FP 2.º	11	18,3	54,5	7	28,0	36,4	3	11,1	9,1
Estudios universitarios	7	11,7	63,6	2	8,0	18,2	2	7,4	18,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

Ligado al nivel educativo se encuentra la cualificación asociada al puesto laboral, y en el caso de los hombres, es la media-baja cualificación la que caracteriza al mantenimiento de los contratos indefinidos iniciales (el 81,8%) seguido de la media cualificación. Respecto a la cualificación, llama la atención que los hombres que comienzan a trabajar con contratos de alta y media-alta cualificación o bien se mantienen con los contratos indefinidos iniciales o bien pasan a situación de No ocupados, pero no se han encontrado casos en los que se cambien a contratos temporales (Cuadro 28). En cuanto al tipo de jornada, se observan pocas diferencias en la distribución en cuanto al mantenimiento en contratos indefinidos, donde más del 70% siguen en esta categoría con independencia del tipo de jornada que tuviesen inicialmente; sin embargo, hay una mayor proporción de contratos indefinidos a tiempo completo que pasan a contratos temporales, el 14,6% frente al 9,8% de los de tiempo parcial; por lo que parece que los contratos a tiempo completo dan más posibilidades para mantenerse en el empleo tanto indefinido como temporal (Cuadro 28).

Cuadro 28. Características del empleo de los trabajadores con discapacidad que entran el mercado laboral con contrato indefinido en 2004-2009. Situación dos años después. Varones

	Contrato indefinido			Contrato temporal			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Cualificación									
Alta y media-alta	8	7,1	61,5	-	-	-	5	20,8	38,5
Media	13	11,5	76,5	3	12,5	17,6	1	4,2	5,9
Media-baja	36	31,9	81,8	4	16,7	9,1	4	16,7	9,1
Baja	56	49,6	64,4	17	70,8	19,5	14	58,3	16,1
Tipo de jornada									
Tiempo completo	74	66,7	71,8	15	75	14,6	14	60,9	13,6
Tiempo parcial	37	33,3	72,5	5	25	9,8	9	39,1	17,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

En el caso de la mujer, se encuentran grandes diferencias en función de la cualificación inicial. El máximo se encuentra en puestos iniciales de alta y media-alta cualificación, con el 80%, y el mínimo, en la baja cualificación, con el 47,7%. Al igual que se observa en el caso de los hombres, las mujeres de alta y media-alta cualificación que pierden su contrato indefinido inicial, pasan directamente a la condición de No ocupadas.

Cuadro 29. Características del empleo de las trabajadoras con discapacidad que entran el mercado laboral con contrato indefinido en 2004-2009. Situación dos años después. Mujeres

	Contrato indefinido			Contrato temporal			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Cualificación									
Alta y media-alta	4	6,2	80,0	-	-	-	1	3,2	20,0
Media	7	10,8	50,0	3	12	21,4	4	12,9	28,6
Media-baja	23	35,4	62,2	8	32	21,6	6	19,4	16,2
Baja	31	47,7	47,7	14	56	21,5	20	64,5	30,8
Tipo de jornada									
Tiempo completo	39	61,9	53,4	11	55	15,1	23	79,3	31,5
Tiempo parcial	24	38,1	61,5	9	45	23,1	6	20,7	15,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

En relación al tipo de jornada, hay ligeras diferencias en el mantenimiento de la estabilidad de los contratos: el 61,5% de los contratos a tiempo parcial se mantienen como indefinidos y el 23,1% pasan a ser temporales. Sin embargo, de los contratos a tiempo completo, hay un 31,5% que pasa a la condición de No ocupados (Cuadro 29).

Las características de las empresas, en cuanto a su tamaño y el sector económico en el que desarrollan su actividad parece ser un factor influyente en la estabilidad de los contratos de los/as trabajadores/as con discapacidad. En relación al tamaño empresarial no hay apenas diferencias en cuanto al porcentaje que continúa con contratos indefinidos (aproximadamente el 70%), aunque sí se observan diferencia en los que pasados dos años pierden la estabilidad o se pasan a situación de No ocupados. En el caso de los varones en empresas de menos de 50 trabajadores/as, el 10,7% que ha iniciado su vida laboral con un contrato indefinido, dos años después pasa a No ocupados, y en las empresas 50 o más trabajadores, es casi el doble, el 18,2%. En cuanto al sector de actividad, en el que menor estabilidad se encuentra es en el de los servicios tradicionales, donde se mantienen con contratos indefinidos el 60,3%, frente al 75% del resto de sectores. Los sectores primarios y secundarios (agricultura, industria y construcción) son los que menor proporción presentan en el paso a situación de No ocupado, con un 9,4%, frente al 22,4% de los servicios tradicionales o el 12,1% del resto de servicios (Cuadro 30).

Cuadro 30. Características de las empresas que contratan a trabajadores con discapacidad que entran el mercado laboral con contrato indefinido en 2004-2009. Situación dos años después. Varones

	Contrato indefinido			Contrato temporal			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Tamaño									
Menos de 50 empleados/as	60	66,7	71,4	15	71,4	17,9	9	52,9	10,7
50 o más empleados/as	30	33,3	68,2	6	28,6	13,6	8	47,1	18,2

	Contrato indefinido			Contrato temporal			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Sector de actividad									
Agricultura, industria y construcción	24	22,2	75,0	5	20,8	15,6	3	12,5	9,4
Servicios tradicionales (a)	35	32,4	60,3	10	41,7	17,2	13	54,2	22,4
Servicios de alto valor añadido (b)	49	45,4	74,2	9	37,5	13,6	8	33,3	12,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila. (a) Servicios tradicionales: Comercio, hostelería y transporte. (b) Actividades financieras y empresariales, administración pública, educación, sanidad y servicios sociales, y otros servicios.

En general, las mujeres mantienen menos la estabilidad en el puesto laboral que los hombres. La mayoría de las mujeres que comienzan con un contrato indefinido se mantienen dos años después con este contrato, aunque es ligeramente superior en las empresas pequeñas que en las grandes (59,4% y 52,3% respectivamente), y de las que se incorporaron con contratos indefinidos, entre el 22% y el 27% pasa dos años después a estar en situación de No ocupadas. Al igual que ocurre con los hombres, el sector que menor estabilidad ofrece es el de los servicios tradicionales, donde se mantienen con contratos indefinidos el 50%, frente al 66,7% de los sectores primarios y secundarios o el 55% del resto de sectores de servicios. En cuanto al cambio de situación de contrato indefinido a No ocupado, no hay grandes diferencias por sectores, pero sí se observan mayor porcentaje en las mujeres que en los hombres (Cuadro 31).

Cuadro 31. Características de las empresas que contratan a trabajadoras con discapacidad que entran el mercado laboral con contrato indefinido en 2004-2009. Situación dos años después. Mujeres

	Contrato indefinido			Contrato temporal			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Tamaño									
Menos de 50 empleados/as	38	62,3	59,4	9	45,0	14,1	17	63,0	26,6
50 o más empleados/as	23	37,7	52,3	11	55,0	25,0	10	37,0	22,7
Sector de actividad									
Agricultura, industria y construcción	12	18,5	66,7	2	8,3	11,1	4	13,8	22,2
Servicios tradicionales (a)	20	30,8	50,0	11	45,8	27,5	9	31,0	22,5
Servicios de alto valor añadido (b)	33	50,8	55,0	11	45,8	18,3	16	55,2	26,7

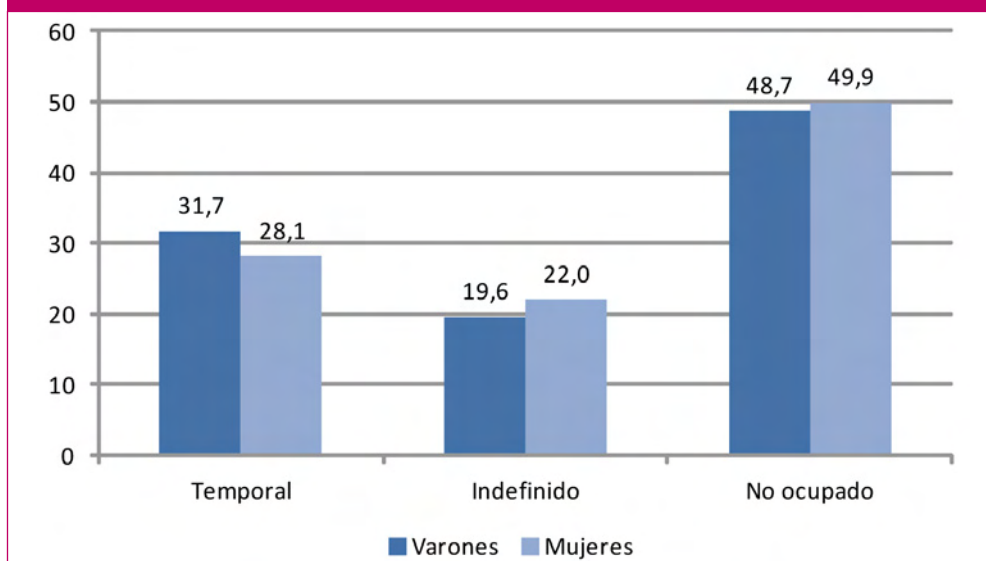
Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila. (a) Servicios tradicionales: Comercio, hostelería y transporte. (b) Actividades financieras y empresariales, administración pública, educación, sanidad y servicios sociales, y otros servicios.

6.1.2. Trabajadores/as que accedieron mediante un contrato temporal

El interés por ver la estabilidad del colectivo hace necesario analizar el caso en que partiendo de una situación de trabajo temporal en la incorporación al mercado laboral, pasados dos años se hayan convertido en trabajadores indefinidos.

En el caso del colectivo que ha iniciado su vida laboral a través de contratos temporales alrededor del 20% ha pasado dos años después a contratos indefinidos (19,6% de los hombres y 22% de las mujeres), aunque mayoritariamente han pasado a la categoría de No ocupados (casi el 50%, tanto en hombres como en mujeres), manteniéndose el 30% restante con contratos temporales (Gráfico 28).

Gráfico 28. Distribución de trabajadores/as con discapacidad en España según su situación al final del periodo de observación. Contrato inicial temporal y situación 2 años después. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, 2004-2009.

No se observan diferencias importantes en función de la edad de los trabajadores con discapacidad, aunque el mantenimiento en activo en el mercado laboral es ligeramente superior en los más jóvenes (Cuadro 32). Este mismo comportamiento se presenta en las mujeres del colectivo, aunque la proporción de las que hacen una transición hacia contratos indefinidos supera ligeramente el 20% (Cuadro 33).

Cuadro 32. Características personales de trabajadores con discapacidad que han entrado en el mercado laboral con un contrato temporal en 2004-2009. Situación dos años después. Varones

	Contrato temporal			Contrato indefinido			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Edad									
16-30	90	56,6	33,8	53	54,1	19,9	123	50,4	46,2
30 o más	69	43,4	29,4	45	45,9	19,1	121	49,6	51,5
Nivel educativo									
Sin formación y educación primaria	113	77,4	31,7	67	72,8	18,8	176	80,4	49,4
Educación secundaria y Bachillerato y FP 2.º	24	16,4	30,0	21	22,8	26,3	35	16,0	43,8
Estudios universitarios	9	6,2	42,9	4	4,3	19,0	8	3,7	38,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

Teniendo en cuenta el nivel educativo de las personas con discapacidad, la transición de un empleo con contrato temporal hacia un contrato indefinido es más posible cuando la persona tiene estudios de educación secundaria, bachillerato y formación profesional de 2.º grado, tanto en los hombres como en las mujeres. En este nivel de estudios, el porcentaje de hombres que consigue un contrato indefinido después de dos años de su incorporación al mercado laboral con contrato indefinido es del 26,3% y en las mujeres, es del 24,1% (Cuadros 32 y 33).

Cuadro 33. Características personales de trabajadoras con discapacidad que han entrado en el mercado laboral con un contrato temporal en 2004-2009. Situación dos años después. Mujeres

	Contrato temporal			Contrato indefinido			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Edad									
16-30	59	53,2	26,8	52	59,8	23,6	109	55,3	49,5
30 o más	52	46,8	29,7	35	40,2	20,0	88	44,7	50,3
Nivel educativo									
Sin formación y educación primaria	76	69,1	26,7	67	77,9	23,5	142	76,3	49,8
Educación secundaria y Bachillerato y FP 2.º	17	15,5	29,3	14	16,3	24,1	27	14,5	46,6
Estudios universitarios	17	15,5	43,6	5	5,8	12,8	17	9,1	43,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

La cualificación del puesto laboral señala que la cualificación media-baja es la que se asocia con una mayor probabilidad de pasar de contratos temporales al incorporarse al mercado laboral a contratos indefinidos, tanto para hombres como para mujeres. Un 22% de los varones con media-baja cualificación en su puesto laboral ha pasado de contrato temporal a indefinido, y en el caso de las mujeres, un 26,4% (Cuadros 34 y 35).

Cuadro 34. Características del empleo de los trabajadores con discapacidad que entran el mercado laboral con contrato temporal en 2004-2009. Situación dos años después. Varones

	Contrato temporal			Contrato indefinido			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Cualificación									
Alta y media	23	14,5	35,9	9	9,2	14,1	32	13,1	50,0
Media-baja	26	16,4	23,9	24	24,5	22,0	59	24,2	54,1
Baja	110	69,2	33,5	65	66,3	19,8	153	62,7	46,6
Tipo de jornada									
Tiempo completo	125	80,1	34,1	77	79,4	21,0	165	69,0	45,0
Tiempo parcial	31	19,9	24,8	20	20,6	16,0	74	31,0	59,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

El tipo de jornada no muestra grandes diferencias en cuanto a la posibilidad de pasar de contrato temporal a indefinido. En el caso de los hombres, el 21% de los contratos temporales a tiempo completo han pasado a indefinidos dos años después, mientras que de los que eran parciales se han transformado a indefinidos un 16%. Para las mujeres, estas diferencias son menores, el 23,4% de los contratos temporales a tiempo completo y el 21,3% de los de tiempo parcial han pasado a contratos indefinidos (Cuadros 34 y 35).

Cuadro 35. Características del empleo de las trabajadoras con discapacidad que entran el mercado laboral con contrato temporal en 2004-2009. Situación dos años después. Mujeres

	Contrato temporal			Contrato indefinido			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Cualificación									
Alta y media	24	21,6	37,5	13	14,9	20,3	27	13,7	42,2
Media-baja	29	26,1	27,4	28	32,2	26,4	49	24,9	46,2
Baja	58	52,3	25,8	46	52,9	20,4	121	61,4	53,8
Tipo de jornada									
Tiempo completo	67	61,5	30,2	52	59,8	23,4	103	54,2	46,4
Tiempo parcial	42	38,5	25,6	35	40,2	21,3	87	45,8	53,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

Para los hombres que comenzaron con contratos temporales y que pasan a situación dos años después como indefinidos, no hay diferencias en función del tamaño de la empresa; sin embargo, para las mujeres es más favorable que hayan comenzado a trabajar en empresas grandes, donde el 24,1% pasan a contratos indefinidos frente el 18,7% de las que comenzaron en empresas pequeñas (Cuadros 36 y 37).

Cuadro 36. Características de las empresas que contratan a trabajadores con discapacidad que entran el mercado laboral con contrato temporal en 2004-2009. Situación dos años después. Varones

	Contrato temporal			Contrato indefinido			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Tamaño									
Menos de 50 empleados/as	67	57,3	31,8	42	56,0	19,9	102	53,7	48,3
50 o más empleados/as	50	42,7	29,2	33	44,0	19,3	88	46,3	51,5
Sector de actividad									
Agricultura, industria y construcción	45	30,2	33,3	29	32,2	21,5	61	26,2	45,2
Servicios tradicionales (a)	22	14,8	25,0	21	23,3	23,9	45	19,3	51,1
Servicios de alto valor añadido (b)	82	55,0	32,9	40	44,4	16,1	127	54,5	51,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila. (a) Servicios tradicionales: Comercio, hostelería y transporte. (b) Actividades financieras y empresariales, administración pública, educación, sanidad y servicios sociales, y otros servicios.

En cuanto al sector de actividad, son los servicios tradicionales¹⁰ los que favorecen la transición de contratos temporales a indefinidos tanto para hombres como para mujeres. En el caso de los hombres que comienzan con contratos temporales en estos sectores de servicios, el 23,9% consiguen después de dos años pasar a indefinidos, y en el caso de las mujeres, el 25,3% (Cuadros 36 y 37).

Cuadro 37. Características de las empresas que contratan a trabajadoras con discapacidad que entran el mercado laboral con contrato temporal en 2004-2009. Situación dos años después. Mujeres

	Contrato temporal			Contrato indefinido			No ocupado		
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)
Tamaño									
Menos de 50 empleados/as	42	42,0	28,0	28	36,8	18,7	80	46,2	53,3
50 o más empleados/as	58	58,0	29,1	48	63,2	24,1	93	53,8	46,7
Sector de actividad									
Agricultura, industria y construcción	5	4,7	18,5	9	10,7	33,3	13	6,8	48,1
Servicios tradicionales (a)	16	15,1	18,4	22	26,2	25,3	49	25,7	56,3
Servicios de alto valor añadido (b)	85	80,2	31,8	53	63,1	19,9	129	67,5	48,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila. (a) Servicios tradicionales: Comercio, hostelería y transporte. (b) Actividades financieras y empresariales, administración pública, educación, sanidad y servicios sociales, y otros servicios.

6.2. Identificación de factores facilitadores en la transición hacia un contrato estable

Con el fin de analizar en mayor detalle la trayectoria laboral posterior de los/as trabajadores/as con discapacidad, se han especificado diversos modelos de probabilidad (logit). En concreto, el objetivo que se persigue es doble. En primer lugar, identificar algunos de los factores que favorecen la transición hacia un contrato de trabajo indefinido, de aquellos/as trabajadores/as que se incorporaron al mercado laboral mediante un contrato de trabajo temporal. En segundo lugar, identificar algunos de los factores que favorecen la permanencia en el mercado laboral con un contrato de trabajo indefinido. A su vez, estos modelos permiten estudiar si existen diferencias en la probabilidad de mantenerse en el mercado de trabajo con un contrato indefinido entre trabajadores con y sin discapacidad y valorar si existen diferencias desde la perspectiva de género, al incluir la variable en el modelo como un posible factor explicativo de dicha probabilidad.

La muestra obtenida para el análisis incluye todos/as aquellos/as trabajadores/as mayores de 16 años que accedieron al mercado de trabajo como asalariados/as por cuenta ajena en algún momento entre los años 2004-2009 en el régimen general de la Seguridad Social. De nuevo, y en consonancia con el análisis descriptivo previo, se ha definido un periodo de seguimiento o ventana de observación con una duración de dos años completos (730 días), a partir de la fecha de incorporación al mercado laboral. Las variables explicativas utilizadas en los distintos modelos inclu-

¹⁰ Aunque para las mujeres hay un porcentaje superior en los sectores primarios y secundarios, no se puede sacar conclusiones por el número reducido de datos.

yen características personales de los/as trabajadores/as (género, edad, nivel de estudios y Comunidad Autónoma de residencia), características del puesto de trabajo (tipo de jornada y bonificación en la cuota), características de la empresa (tamaño y sector de actividad) y variables de carácter coyuntural (trimestre del año y tasa de paro regional).

6.2.1. Probabilidad de transitar hacia un contrato de trabajo indefinido

Con el fin de estudiar la probabilidad de acceder a un contrato indefinido desde la temporalidad se han especificado tres modelos diferentes. Los resultados de la estimación se muestran en el Cuadro 38. En cada caso se presenta el valor estimado de los parámetros asociados a cada variable explicativa, así como sus correspondientes desviaciones típicas (d.t.) robustas a problemas de heterocedasticidad. Por su parte, y con el fin de facilitar la interpretación de los resultados, los efectos marginales correspondientes a cada uno de los parámetros estimados se muestran en el Anexo 6.

El primer modelo especificado (Modelo 1: indefinido vs resto) estima la probabilidad de acceder a un contrato indefinido desde la temporalidad, frente a permanecer bien con un contrato temporal o bien sin empleo al final del periodo de seguimiento. Como puede apreciarse, el parámetro asociado a la variable discapacidad es negativo y altamente significativo. En particular, y dado el efecto marginal correspondiente, el modelo predice que la probabilidad de transitar hacia un trabajo indefinido de un/a trabajador/a con discapacidad es 15 puntos porcentuales inferior que la de un/a trabajador/a sin discapacidad. Los coeficientes asociados a las variables de nivel educativo son a su vez positivos y estadísticamente significativos, lo que sugiere que, en general, la educación favorece el cambio de relación contractual hacia un contrato de trabajo indefinido; sin embargo, la variable relativa al sexo de los/as trabajadores no resulta significativa en este modelo algo que se tratará de explicar una vez analizados los coeficientes asociados a la variable género en los dos modelos siguientes.

El segundo modelo especificado (Modelo 2: indefinido vs temporal) estima la probabilidad de acceder a un contrato indefinido desde la temporalidad, frente a permanecer con un contrato temporal. El parámetro asociado a la variable discapacidad es de nuevo negativo y significativo a un nivel de significatividad del 1%. En este caso particular, el modelo predice que la probabilidad de transitar hacia un trabajo indefinido de un/a trabajador/a con discapacidad, respecto de permanecer en la temporalidad, es 31 puntos porcentuales inferior que la de un/a trabajador/a sin discapacidad. En relación a los coeficientes asociados a las variables de nivel educativo, llama la atención el parámetro negativo y estadísticamente significativo de la variable de estudios universitarios. Una posible explicación sería que los/as trabajadores/as con estudios universitarios que acceden al mercado de trabajo con un contrato temporal, permanecen en mayor proporción durante un periodo de tiempo más largo en la temporalidad, hasta que acceden a un contrato estable. De este modo, y debido a que hemos restringido la ventana de observación a un periodo de dos años, el modelo no es capaz de captar si en realidad, los/as trabajadores/as con estudios universitarios transitan hacia un contrato indefinido en mayor proporción que el resto de trabajadores/as. En este caso, el género sí resulta significativo en el modelo y con signo negativo, lo que implicaría que los varones presentan una menor probabilidad que las mujeres de acceder a un contrato indefinido desde la temporalidad, frente a permanecer con un contrato temporal. En particular, el efecto marginal estimado implica que la probabilidad de un varón de acceder a un contrato indefinido desde la temporalidad es de 1,1 puntos porcentuales inferior que la de una

mujer. Este resultado resulta interesante pues sugiere que las mujeres presentan una cierta ventaja frente a los varones a la hora de transitar desde un contrato temporal hacia un contrato indefinido.

El tercer modelo especificado (Modelo 3: indefinido vs sin empleo) estima la probabilidad de acceder a un contrato indefinido desde la temporalidad, frente a estar sin empleo al final del periodo de seguimiento. El parámetro asociado a la variable discapacidad es negativo y significativo a un nivel de significatividad del 1%. El efecto marginal correspondiente sugiere que la probabilidad de transitar hacia un trabajo indefinido de un/a trabajador/a con discapacidad, respecto de estar sin empleo al final del periodo de seguimiento, es 19 puntos porcentuales inferior que la de un/a trabajador/a sin discapacidad. Los coeficientes asociados a las variables de nivel educativo son positivos y estadísticamente significativos. El efecto marginal asociado a la variable de estudios universitarios implica, que la probabilidad de transitar hacia un trabajo indefinido de un/a trabajador/a con estudios universitarios, respecto de estar sin empleo tras dos años de permanencia en el mercado laboral, es 6 puntos porcentuales superior que la de un/a trabajador/a sin formación. En este caso, el coeficiente asociado a la variable de género es positiva y altamente significativa, lo que pone de manifiesto que los varones tienen una mayor probabilidad de transitar a un trabajo indefinido desde la temporalidad frente a quedarse desempleados. En particular, el efecto marginal correspondiente indica que los varones tienen una probabilidad de transitar hacia la estabilidad frente a quedar desempleado que es de 1,4 puntos porcentuales mayor que la probabilidad de las mujeres.

Atendiendo a los coeficientes estimados de la variable de género en los tres modelos, se explica el hecho de que en el primer modelo el coeficiente sea no significativo. Por un lado, las mujeres presentan una mayor probabilidad que los varones de transitar hacia un contrato indefinido frente a permanecer en la temporalidad. Por otro lado, la probabilidad de las mujeres de transitar hacia un contrato indefinido frente a quedarse en una situación de desempleo es menor que la de los varones. Así estas dos diferencias en probabilidad se compensan, por lo que en general, la probabilidad de acceder a un contrato indefinido desde la temporalidad, frente al resto de situaciones (mantenerse con un contrato temporal o quedar desempleado) es similar entre varones y mujeres.

Cuadro 38. Resultados de la estimación de la probabilidad de transición hacia un contrato indefinido

Variables explicativas	Modelo 1: Indefinido vs resto		Modelo 2: Indefinido vs temporal		Modelo 3: Indefinido vs sin empleo	
	coeficiente	(d.t.)	coeficiente	(d.t.)	coeficiente	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Discapacidad	-2,2063***	(0,2465)	-1,5981***	(0,2575)	-1,6662***	(0,3091)
Género	0,0262	(0,0193)	-0,0459**	(0,0227)	0,0736***	(0,0205)
Edad						
20-24	0,4006***	(0,0242)	0,3769***	(0,0286)	0,4258***	(0,0256)
25-29	0,7462***	(0,0301)	0,4580***	(0,0347)	0,9709***	(0,0324)
30-34	0,6974***	(0,0370)	0,4485***	(0,0427)	0,8717***	(0,0403)
35-44	0,6743***	(0,0353)	0,4856***	(0,0412)	0,7897***	(0,0382)
45 o más	0,3002***	(0,0505)	0,2553***	(0,0579)	0,3109***	(0,0543)

Variables explicativas	Modelo 1: Indefinido vs resto		Modelo 2: Indefinido vs temporal		Modelo 3: Indefinido vs sin empleo	
	coeficiente	(d.t.)	coeficiente	(d.t.)	coeficiente	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Nivel educativo						
Educación primaria	0,1321***	(0,0233)	0,0705***	(0,0272)	0,1673***	(0,0248)
Educación secundaria	0,2915***	(0,0320)	0,1917***	(0,0375)	0,3369***	(0,0347)
Bachiller y FP de 2.º grado	0,0874***	(0,0327)	0,0247	(0,0388)	0,1288***	(0,0346)
Estudios universitarios	0,1072***	(0,0333)	-0,1592***	(0,0383)	0,3026***	(0,0349)
CCAA						
Andalucía	-0,1147***	(0,0350)	-0,6386***	(0,0427)	0,0838**	(0,0368)
Aragón	-0,3240***	(0,0568)	-0,1966***	(0,0671)	-0,3773***	(0,0604)
Asturias	-0,5346***	(0,0679)	-0,7056***	(0,0757)	-0,4716***	(0,0714)
Baleares	-0,2157***	(0,0568)	-0,3378***	(0,0647)	-0,1447**	(0,0618)
Canarias	0,2252***	(0,0442)	-0,0540	(0,0532)	0,3254***	(0,0477)
Cantabria	-0,3618***	(0,0775)	-0,3971***	(0,0893)	-0,3764***	(0,0827)
Castilla y León	-0,4175***	(0,0452)	-0,4616***	(0,0517)	-0,4227***	(0,0482)
Castilla-La Mancha	-0,2283***	(0,0491)	-0,4590***	(0,0556)	-0,1110**	(0,0527)
Cataluña	0,1369***	(0,0288)	0,0954***	(0,0341)	0,1581***	(0,0311)
Comunidad Valenciana	-0,1717***	(0,0363)	-0,3011***	(0,0425)	-0,1261***	(0,0387)
Extremadura	-0,0849	(0,0742)	-0,6172***	(0,0834)	0,1063	(0,0781)
Galicia	-0,5279***	(0,0442)	-0,6568***	(0,0503)	-0,5023***	(0,0470)
Murcia	-0,1752***	(0,0569)	-0,3349***	(0,0655)	-0,0919	(0,0610)
Tiempo parcial	-0,0673***	(0,0198)	0,1154***	(0,0234)	-0,1686***	(0,0209)
Contrato bonificado	4,9679***	(0,0836)	4,1644***	(0,0882)	5,6290***	(0,1171)
Empresa 50 trab. o más	-0,1499***	(0,0201)	-0,1847***	(0,0236)	-0,1197***	(0,0213)
Sector de actividad						
Agricultura	-0,2241 ¹	(0,1215)	-0,2617**	(0,1330)	-0,1742	(0,1328)
Construcción	-0,4895***	(0,0454)	-0,5730***	(0,0499)	-0,3818***	(0,0491)
Comercio	0,2160***	(0,0389)	0,2917***	(0,0442)	0,1538***	(0,0419)
Transporte, hostelería, inf.	0,1887***	(0,0391)	0,2611***	(0,0448)	0,1430***	(0,0421)
Act. financieras y empresa,	-0,1070***	(0,0383)	0,0871**	(0,0438)	-0,2393***	(0,0410)
Administración pública	-1,1803***	(0,0750)	-1,0633***	(0,0812)	-1,2578***	(0,0783)
Educación	-0,4352***	(0,0575)	-0,4250***	(0,0644)	-0,4851***	(0,0614)
Sanidad y servicio social	-0,3716***	(0,0570)	-0,6443***	(0,0619)	-0,0313	(0,0604)
Otros servicios	-0,0762	(0,0493)	0,0106	(0,0566)	-0,1380***	(0,0527)
Tasa de paro	-0,0839***	(0,0021)	-0,0146***	(0,0027)	-0,1114***	(0,0022)
Trimestre						
II Trimestre	-0,1543***	(0,0279)	-0,1650***	(0,0323)	-0,1171***	(0,0302)
III Trimestre	-0,2537***	(0,0275)	-0,2810***	(0,0318)	-0,2300***	(0,0297)
IV Trimestre	-0,1227***	(0,0295)	-0,1036***	(0,0344)	-0,1373***	(0,0319)
Pseudo R²	18,62		15,22		21,55	

Notas: N = 97.899 (indefinido vs resto), N = 46.108 (indefinido vs temporal), N = 71.106 (indefinido vs sin empleo). Todos los modelos incluyen un término constante. *Parámetro significativo al 10%. **Parámetro significativo al 5%. ***Parámetro significativo al 1%.

En resumen, los tres modelos especificados ponen de manifiesto que los/as trabajadores/as con discapacidad tienen mayores dificultades de transitar hacia un contrato de trabajo indefinido desde la temporalidad, que las personas sin discapacidad. En los tres casos se ha incluido como factor explicativo, si el contrato indefinido al que acceden contiene o no bonificaciones en la cuota (variable bonificado). Al replicar las estimaciones sin incluir dicho factor explicativo, el coeficiente asociado a la variable discapacidad es positivo y no significativo, indicando que no existen diferencias en la probabilidad de transitar hacia un contrato indefinido entre trabajadores/as con y sin discapacidad. De este modo se pone de manifiesto, que las bonificaciones en la cuota a la Seguridad Social favorecen de forma considerable el tránsito de los/as trabajadores/as con discapacidad, desde la temporalidad hacia un contrato indefinido. Es decir, consiguen paliar de forma precisa las diferencias que existirían en su ausencia.

6.2.2. Probabilidad de permanecer en el mercado de trabajo con un contrato de trabajo indefinido

Para analizar la probabilidad de permanecer en el mercado de trabajo con un contrato indefinido, se han especificado de nuevo tres modelos distintos. El Cuadro 39 muestra los resultados obtenidos en la estimación. En cada caso se presenta el valor estimado de los parámetros asociados a cada variable explicativa, así como sus correspondientes desviaciones típicas (d.t.) robustas a problemas de heterocedasticidad. Por su parte, los efectos marginales correspondientes a cada uno de los parámetros estimados se muestran en el Anexo 7.

El primer modelo especificado (Modelo 1: indefinido vs resto) estima la probabilidad de permanecer con un contrato indefinido, frente a transitar bien hacia un contrato temporal o bien permanecer sin empleo al final del periodo de seguimiento. El parámetro asociado a la variable discapacidad es positivo y significativo, aunque solo a un nivel de significación del 10%. En particular, y dado el efecto marginal correspondiente, el modelo predice que la probabilidad de permanecer con un contrato indefinido de un/a trabajador/a con discapacidad, es prácticamente 6 puntos porcentuales superior que la de un/a trabajador/a sin discapacidad. Los coeficientes asociados a las variables de nivel educativo son a su vez positivos, si bien son solo estadísticamente significativos para los niveles educativos más altos. De manera específica, el coeficiente asociado a la variable de estudios universitarios y su efecto marginal, implican que la probabilidad de permanecer con un contrato indefinido de un/a trabajador/a con estudios superiores, es prácticamente 8 puntos porcentuales superior que la de un/a trabajador/a sin formación. En relación al género, la variable en este modelo no es significativa, por lo que no se observan diferencias significativas en la probabilidad de permanecer con un contrato indefinido frente al resto de posibles situaciones entre varones y mujeres.

Cuadro 39. Resultados de la estimación de la probabilidad de permanecer con un contrato indefinido

Variables explicativas	Indefinido vs resto		Indefinido vs temporal		Indefinido vs sin empleo	
	coeficiente	(d.t.)	coeficiente	(d.t.)	coeficiente	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Discapacidad	0,2668*	(0,1583)	0,4019**	(0,2046)	0,0956	(0,2031)
Género	0,0329	(0,0314)	-0,0165	(0,0405)	0,0715*	(0,0398)

Variables explicativas	Indefinido vs resto		Indefinido vs temporal		Indefinido vs sin empleo	
	coeficiente	(d.t.)	coeficiente	(d.t.)	coeficiente	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Edad						
20-24	0,5481***	(0,0441)	0,5578***	(0,0541)	0,4953***	(0,0573)
25-29	0,7324***	(0,0505)	0,7909***	(0,0639)	0,6482***	(0,0657)
30-34	0,6783***	(0,0574)	0,8259***	(0,0741)	0,5228***	(0,0733)
35-44	0,7180***	(0,0567)	0,8661***	(0,0728)	0,5789***	(0,0721)
45 o más	0,6722***	(0,0710)	1,2008***	(0,1045)	0,2983***	(0,0844)
Nivel educativo						
Educación primaria	0,0619	(0,0399)	0,0362	(0,0494)	0,0917*	(0,0515)
Educación secundaria	0,0834	(0,0538)	0,1275*	(0,0681)	0,0347	(0,0705)
Bachiller y FP de 2.º grado	0,1037*	(0,0544)	0,1420**	(0,0706)	0,0532	(0,0688)
Estudios universitarios	0,3510***	(0,0516)	0,6198***	(0,0723)	0,1710***	(0,0647)
CCAA						
Andalucía	0,6280***	(0,0629)	0,0435	(0,0816)	1,0178***	(0,0821)
Aragón	-0,1141	(0,0973)	0,1235	(0,1306)	-0,3132***	(0,1168)
Asturias	0,0798	(0,1135)	0,0570	(0,1607)	0,0508	(0,1318)
Baleares	-0,3094***	(0,0949)	-0,4150***	(0,1181)	-0,2206*	(0,1209)
Canarias	0,3736***	(0,0791)	-0,0592	(0,1040)	0,6710***	(0,1024)
Cantabria	0,3646**	(0,1500)	0,3224*	(0,1977)	0,3607*	(0,1888)
Castilla y León	0,0995	(0,0756)	-0,0291	(0,0989)	0,1553*	(0,0945)
Castilla-La Mancha	0,2472***	(0,0825)	0,0804	(0,1064)	0,3529***	(0,1045)
Cataluña	0,1304***	(0,0435)	0,0191	(0,0557)	0,2211***	(0,0552)
Comunidad Valenciana	0,2967***	(0,0601)	0,0430	(0,0767)	0,5018***	(0,0790)
Extremadura	0,5064***	(0,1278)	-0,1159	(0,1641)	0,9259***	(0,1575)
Galicia	0,1474**	(0,0754)	0,0499	(0,1016)	0,1448	(0,0923)
Murcia	0,2942***	(0,1033)	0,1858	(0,1373)	0,3502***	(0,1328)
Tiempo parcial	-0,3043***	(0,0337)	-0,3349***	(0,0430)	-0,2775***	(0,0429)
Contrato bonificado	-0,3338***	(0,0335)	-0,5464***	(0,0409)	-0,1100**	(0,0443)
Empresa 50 trab. o más	-0,1273***	(0,0332)	-0,1870***	(0,0424)	-0,1073**	(0,0427)
Sector de actividad						
Agricultura	-0,1063	(0,1962)	-0,2380	(0,2611)	0,0295	(0,2497)
Construcción	-0,4863***	(0,0783)	-0,7792***	(0,1024)	-0,1837*	(0,1021)
Comercio	-0,2138***	(0,0608)	-0,3405***	(0,0828)	-0,1190	(0,0765)
Transporte, hostelería, inf.	-0,5638***	(0,0591)	-0,8499***	(0,0804)	-0,3270***	(0,0743)
Act. financieras y empresa,	-0,2229***	(0,0654)	-0,2417***	(0,0918)	-0,2157***	(0,0813)
Administración pública	-0,7012**	(0,3054)	-1,3548***	(0,3583)	0,0029	(0,4634)
Educación	-0,4352***	(0,1095)	-0,5378***	(0,1574)	-0,3900***	(0,1320)
Sanidad y servicio social	-0,0728	(0,0995)	-0,3378**	(0,1363)	0,1198	(0,1252)
Otros servicios	-0,2813***	(0,0812)	-0,4942***	(0,1072)	-0,0900	(0,1032)
Tasa de paro	-0,0805***	(0,0035)	-0,0043	(0,0052)	-0,1277***	(0,0040)
Trimestre						
II Trimestre	0,0011	(0,0432)	-0,0122	(0,0560)	0,0275	(0,0548)

Variables explicativas	Indefinido vs resto		Indefinido vs temporal		Indefinido vs sin empleo	
	coeficiente	(d.t.)	coeficiente	(d.t.)	coeficiente	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
III Trimestre	-0,0930**	(0,0429)	-0,0787	(0,0556)	-0,0991*	(0,0541)
IV Trimestre	0,0925**	(0,0456)	0,1439**	(0,0594)	0,0603	(0,0577)
Pseudo R²	6,66		7,77		8,76	

Notas: N = 20.919 (indefinido vs resto), N = 16.860 (indefinido vs temporal), N = 17.082 (indefinido vs sin empleo). Todos los modelos incluyen un término constante. *Parámetro significativo al 10%. **Parámetro significativo al 5%. ***Parámetro significativo al 1%.

El segundo modelo especificado (Modelo 2: indefinido vs temporal) estima la probabilidad de permanecer con un contrato indefinido, frente a transitar hacia un contrato temporal. Como puede apreciarse, el parámetro asociado a la variable discapacidad es de nuevo positivo y significativo a un nivel de significatividad del 5%. Así, el modelo predice que la probabilidad de permanecer con un contrato indefinido de un/a trabajador/a con discapacidad, respecto de transitar hacia la temporalidad, es 5,8 puntos porcentuales superior que la de un/a trabajador/a sin discapacidad. Los coeficientes asociados a las variables de nivel educativo son positivos y estadísticamente significativos en todos los casos salvo en educación primaria. El efecto marginal asociado al coeficiente de la variable de estudios universitarios, implican que la probabilidad de permanecer con un contrato indefinido de un/a trabajador/a con estudios superiores, es 9 puntos porcentuales superior que la de un/a trabajador/a sin formación. En este modelo el coeficiente asociado a la variable de género no es estadísticamente significativo, no aportando evidencia de que existan diferencias en la probabilidad de transitar hacia la temporalidad desde un contrato indefinido entre varones y mujeres.

El tercer modelo especificado (Modelo 3: indefinido vs sin empleo) estima la probabilidad de permanecer con un contrato indefinido, frente a permanecer sin empleo al final del periodo de seguimiento. El parámetro asociado a la variable discapacidad es positivo y no significativo. Este resultado implica que en igualdad de condiciones, la probabilidad de permanecer con un contrato de trabajo estable frente a permanecer sin empleo es similar entre trabajadores/a con y sin discapacidad. Los coeficientes asociados a las variables de nivel educativo son positivos y tan solo el parámetro asociado a la variable de estudios universitarios presenta un alto grado de significatividad. En este caso, el efecto marginal asociado a la variable de estudios universitarios implica que la probabilidad de transitar hacia un trabajo indefinido de un/a trabajador/a con estudios universitarios, respecto de estar sin empleo tras dos años de permanencia en el mercado laboral, es de 2,8 puntos porcentuales superior que la de un/a trabajador/a sin formación. En este modelo, el coeficiente asociado a la variable de género es positivo y marginalmente significativo (10%). De este modo, la probabilidad de que un varón transite desde un contrato indefinido hacia una situación de desempleo es mayor que en el caso de las mujeres. En particular, los varones que entraron por primera vez con un contrato indefinido al mercado laboral, presentan una probabilidad de 1,2 puntos porcentuales mayor de estar en una situación de desempleo al final de la ventana de observación que las mujeres. Sin embargo este resultado presenta una baja robustez.

En los tres modelos especificados se observa que las personas con discapacidad que inicialmente se incorporaron con un trabajo indefinido, tienen una mayor probabilidad de permanecer con el mismo tipo de contrato en el tiempo, que los/as trabaja-

dores/as sin discapacidad. Al replicar las estimaciones sin incluir como factor explicativo la variable de contrato bonificado (en este caso nos indica si el contrato inicial de partida cuenta o no con bonificaciones), el coeficiente asociado a la variable discapacidad es positivo y no significativo en los tres casos. Este resultado implicaría, que si bien las bonificaciones a la cuota facilitan la transición de trabajadores/as con discapacidad desde la temporalidad hacia un contrato indefinido, tienen a su vez un efecto negativo sobre la estabilidad laboral en el tiempo, una vez alcanzado un contrato indefinido.

7. CONCLUSIONES

La mayor parte de las diferencias de género observadas en la participación del colectivo de personas con discapacidad en el mercado laboral reproduce las diferencias de género existentes en el mercado laboral global, aunque, en términos generales, con peores condiciones tanto en la incorporación como en la evolución posterior en su trayectoria laboral.

Una de las principales diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad es la tasa de actividad, que en el caso de las mujeres es de apenas un 33%, más de la mitad que la correspondiente a los hombres, unida a una tasa de paro ligeramente superior para las mujeres, de un 27,6% frente al 22,2%. Así pues, las mujeres participan en menor medida en el mercado laboral y tienen mayores dificultades para permanecer en su puesto laboral. Sin embargo, parece que se puede hablar de cambios en esta tendencia, ya que se observa una mayor presencia de mujeres trabajadoras en las cohortes de edad más jóvenes.

El nivel educativo y la formación es un elemento fundamental en la incorporación al mercado laboral, y se observa que un mayor nivel de estudios está ligado a una mayor participación, alcanzando el 56% en estudios universitarios, frente al 29% en personas sin formación. Por tanto, se podría argumentar que una de las razones en la baja participación laboral de la mujer con discapacidad podría venir explicada por las diferencias en el nivel educativo, aunque los datos señalan que no existen prácticamente diferencias de género en esta característica y que tanto para hombres como para mujeres, el nivel educativo suele ser bajo-medio.

En lo referente a la educación, las diferencias de género no muestran una menor formación de las mujeres y las diferencias en la cualificación de los puestos de trabajo que desempeñan no muestran grandes diferencias en lo relativo a la distribución dentro de cada sexo, donde en general, la mayoría está en puestos de baja y media cualificación, sino en la comparación de hombres y mujeres, donde se ve que salvo en puestos de alta cualificación, que suponen sólo el 8%, la presencia femenina es muy baja. Es decir, la baja infrarrepresentación de la mujer con discapacidad se da en todos los niveles de cualificación, salvo en la alta cualificación, donde se puede entender que se encuentran los casos de discapacidad sobrevenida, con personas que ya tenían un puesto de alta cualificación y que lo mantienen.

La permanencia en el puesto laboral, y por tanto, la antigüedad, medida a través de la duración en su última relación laboral analizada, es similar entre hombres y mujeres, donde las relaciones inferiores a un año representan el 22% para ambos gru-

pos, y en el caso de contratos con una duración entre 1 y 5 años, están alrededor del 40%. Esta similitud en términos generales difiere en función de la edad de los/as trabajadores, y existe una ligera tendencia a una mayor antigüedad en los hombres, especialmente en las cohortes de mayor edad.

Un análisis más detallado de la duración del contrato y el tipo de jornada muestra que el colectivo, en general, se encuentra mayoritariamente ocupando puestos con contratos indefinidos, siendo menor la temporalidad en los grupos de mayor discapacidad, en línea con la idea de que se trata de un mercado laboral más protegido, algo que se constata al observar el porcentaje de contratos específicos para este colectivo (contratos para minusválidos). En este contexto, las mujeres presentan una ligera mayor temporalidad (65,2% frente a 62,8%). En relación a la parcialidad, sí se observan importantes diferencias de género, donde un 30,1% de las mujeres tienen contratos parciales frente al 17,8% de los hombres.

Si se analiza el conjunto de las trayectorias laborales, puede inferirse que las personas con menor cualificación parecen tener, en mayor medida, un tipo de discapacidad que dificulta la consecución de estudios más avanzados, y cuyos empleos se concentran en el mercado laboral protegido, con una predominancia de empleos a jornada completa. En el caso de estudios terciarios, las diferencias por género revelan una situación muy diferente entre hombres y mujeres, sobre todo en los jóvenes, que requeriría un estudio en mayor profundidad al tratarse de un colectivo muy específico.

Resulta interesante ver cómo a pesar de las similitudes en los niveles de formación y la distribución por cualificación dentro de cada sexo, existe una notable brecha salarial de género, de un 21,2% en percepciones íntegras anuales, y de un 13,9% si se utiliza como referencia el salario diario equivalente a jornada completa.

Las mujeres están siendo ocupadas en mayor proporción en aquellas empresas que están obligadas por ley a mantener la cuota de reserva para personas con discapacidad, de 50 o más trabajadores/as y la distribución sectorial, reproduce el comportamiento de las mujeres en el mercado laboral, una mayor presencia en el sector de los servicios de atención y cuidado de terceras personas, que en el caso de mujeres con discapacidad se centra en Sanidad y Servicios sociales.

Por tanto, muchas de las diferencias de género en el mercado laboral de las personas con discapacidad reproducen brechas existentes en el mercado general, en lo referente a segregación horizontal, mayor parcialidad, menor salario, etc. Lo que realmente marca una diferencia sobre la que cabe reflexionar es la menor tasa de actividad, algo que no se da en el conjunto del mercado laboral.

El problema de la inactividad afecta a las mujeres tanto en su incorporación al mercado laboral, como en su permanencia. Utilizando la información que proporcionan las trayectorias laborales analizadas, se parte de ligeras diferencias en términos de número de episodios de empleo, paro e inactividad y su duración para las personas menores de 30 años, a medida que se avanza por tramos de edad, las diferencias se van acentuando y las mujeres muestran un menor número de empleos y una menor duración de los mismos, sobre todo en el caso del grupo de menor grado de discapacidad.

Las diferencias de género en las trayectorias laborales se acentúan si se desagrega por nivel de estudios, si bien a su vez la situación varía según la cohorte de edad

analizada. En el caso de los/as jóvenes, a mayor nivel de estudio mayores diferencias en número de episodios y duración, mientras que en edades superiores, no existe un patrón tan claro, si bien existen trayectorias laborales menores en el caso de las mujeres, aunque las diferencias no muestren una relación clara con el grado de educación.

La mayoría de los puestos laborales desempeñados por personas con discapacidad a lo largo de su vida profesional son de cualificación baja o media, en torno al 80% de los trabajos desempeñados, en consonancia con el nivel de estudios alcanzado. En relación a los movimientos entre sectores de actividad, a medida que aumenta el nivel de estudios, disminuye ligeramente la movilidad laboral intersectorial, siendo esta algo inferior en el caso de las mujeres, donde en torno a la mitad de sus relaciones laborales se desarrollan dentro del sector de la última relación laboral.

Por tanto, se puede concluir que ha habido una mejora en la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad, ya que esta debería reflejar el grado de cualificación, que como se ha visto es medio-bajo, y por tanto que la mayoría de los/as jóvenes con discapacidad se incorporen antes de los 24 años al mercado laboral es un avance sobre los porcentajes que se observan en otros tramos de edad. Además se observa una clara disminución en las diferencias de género en la edad de entrada al mercado laboral, constituyendo esto también un avance social. Las diferencias entre mujeres y hombres disminuyen en el grupo de grado de discapacidad de más de 64% o con movilidad reducida, reflejando quizás la similitud en las opciones de puestos laborales y la existencia de un mercado laboral más protegido para estos casos.

En una segunda parte del informe se ha analizado el proceso de incorporación de las personas con discapacidad desde 2004 hasta 2011, con el objeto de estudiar las posibles diferencias de género en la incorporación al mercado laboral y su permanencia en el mismo en los 2 años posteriores. Los resultados de cualificación al inicio de la vida laboral muestran resultados coherentes con los obtenidos para el conjunto de los trabajadores/as activos en 2011. Al respecto, si se analiza la distribución dentro de cada sexo según nivel de estudios y cualificación, las mujeres tienen un mayor porcentaje en grupos de mayor nivel de estudios y puestos de trabajo de mayor cualificación que los hombres.

Los resultados obtenidos al analizar la probabilidad de acceder al mercado laboral con un contrato indefinido ponen de manifiesto varias cuestiones de interés. En primer lugar, se observa que con independencia del nivel de estudios y de la edad, las mujeres presentan una probabilidad inferior a la de los varones tanto para el colectivo de trabajadores con discapacidad como para el colectivo de trabajadores sin discapacidad. En segundo lugar, en términos absolutos las diferencias observadas entre varones y mujeres son mayores para los trabajadores con discapacidad que para los trabajadores sin discapacidad.

En concreto, la probabilidad de acceder al mercado de trabajo por primera vez con un contrato indefinido para los varones es 3,1 puntos porcentuales superior a la de las mujeres, con independencia de sus características personales, como el nivel educativo, y de las características del puesto de trabajo al que acceden. En el caso concreto del colectivo de trabajadores con discapacidad, dicha diferencia es superior, situándose en 3,7 puntos porcentuales. De este modo, se verifica que en el mercado de trabajo español, las mujeres tienen todavía en la actualidad una mayor

dificultad de acceder por primera vez al mercado con un trabajo de contrato estable y se confirma la doble discriminación que experimentan las mujeres de este colectivo.

Respecto al nivel de estudios, cabe señalar que aquellas personas que han finalizado estudios universitarios tienen una probabilidad de acceder mediante un contrato indefinido de 11,6 puntos porcentuales mayor que los/as que carecen de formación. De este modo se confirma que, todas aquellas políticas dirigidas a fomentar la enseñanza universitaria entre las personas con discapacidad, tendrán un efecto positivo sobre la incorporación de dicho colectivo al mercado laboral mediante contratos de trabajo estables.

Cuando se incluye como variable de control la presencia o no de bonificación en la cuota del contrato, el efecto marginal asociado a la variable de discapacidad indica que, en promedio, la probabilidad de acceder a un contrato indefinido es 12 puntos porcentuales inferior para un trabajador con discapacidad. Este resultado evidencia que las bonificaciones en la cuota a la Seguridad Social constituyen un incentivo a las empresas, que resulta eficaz para favorecer la incorporación al mercado laboral de los trabajadores/as con discapacidad mediante un contrato de trabajo estable. Sin embargo, también ponen de manifiesto que, en ausencia de dichos incentivos, la probabilidad de acceder al mercado laboral mediante un contrato indefinido por parte del colectivo de trabajadores con discapacidad es inferior.

En relación a la situación de los trabajadores/as dos años después de su incorporación al mercado de trabajo si bien se observan ciertas diferencias entre varones y mujeres en el análisis descriptivo, el análisis econométrico muestra que una vez controladas las variables clave, las probabilidades de transitar hacia un contrato estable son similares. Por un lado, y atendiendo a los trabajadores/as que accedieron al mercado mediante un contrato temporal se observa que las mujeres presentan una probabilidad levemente superior (1,1 puntos porcentuales) de transitar hacia un trabajo indefinido, mientras que los varones muestran una probabilidad levemente mayor de transitar hacia el desempleo (1,4 puntos porcentuales). Por otro lado, los resultados obtenidos para el conjunto de trabajadores/as que accedieron mediante un contrato indefinido, no se observan diferencias significativas a nivel de género en la probabilidad de transitar bien hacia un trabajo temporal, bien hacia el desempleo.

En conclusión, las diferencias de género observadas en relación con la integración de personas con discapacidad, tanto en la probabilidad de acceso al mercado laboral, como en las características de sus contratos al inicio y durante su trayectoria laboral, incluida la retribución, evidencian la necesidad de incluir el enfoque de género de forma transversal en todas las actuaciones vinculadas a promover una mayor integración del colectivo en el mundo laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ALBA, A. y MORENO, F. (2004): *Discapacidad y mercado de trabajo*. Ed. Caja Madrid, obra social.

BLINDER, A. S. (1973): «Wage discrimination: reduced form and structural variables», *Journal of Human Resources*, vol. 8, pp. 436-455.

CASADO PÉREZ, D. (2004): «Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 50, mayo 2004, pp. 47-72.

CES (1995): *Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*. Consejo Económico y Social, 1995.

CES (2003): *Informe sobre la situación de las personas con discapacidad en España. Situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*. Consejo Económico y Social, 2003.

COMISIÓN EUROPEA (2001): *The employment situation of people with disabilities in the European Union*. Dirección de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, 2001.

DÁVILA, D. (2003): «Perfil educativo y participación laboral de los jóvenes con discapacidad». Comunicación presentada en las XII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación. Getafe, 18 y 19 de septiembre de 2003.

DÁVILA, D. (2004): «Discapacidad y participación en el mercado de trabajo español. Limitaciones y posibilidades de las encuestas disponibles». Comunicación presentada en la XVIII reunión anual ASEPELT-España, León, 2004.

DÁVILA, C. D. y MALO, M. A. (2006): «Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad». *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 16 (1), pp. 61-82.

DELEIRE (2001): «Changes in wage discrimination against people with disabilities: 1984-1993», *Journal of Human Resources*, vol. 36, pp. 144-158.

DURÁN, A. (2007): «La muestra continua de vidas laborales de la seguridad social». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º extra 1, pp. 231-240.

FAIRLIE, R. W. (1999): «The absence of the African-american owned business: an analysis of the dynamics of self employment», *Journal of Labour Economics*, vol. 17, n.º 1, pp. 80-108.

FAIRLIE, R. W. (2005): «An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models», *Journal of Economic and Social Measurement*, vol. 30, pp. 305-316.

FELGUEROSO, F. y GARCÍA PÉREZ, J. (2008): *El mercado de las personas discapacitadas en la Comunidad de Madrid. Un análisis descriptivo en base a la muestra continua de vidas laborales*. Documento de trabajo FEDEA.

GARCÍA PÉREZ, J. (2008): «La muestra continua de vidas laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones». *Revista de Economía Aplicada*, n.º E-1, vol. XVI, pp. 5-28.

GARCÍA VALVERDE, M. y GONZÁLEZ DE PATTO, R. (2004): «Discapacidad y Trabajo, un balance tras el año europeo de las personas con discapacidad». *Temas Laborales*, n.º 75/2004; pp. 59-93.

GIMÉNEZ, D. y RAMOS, M. (2003): «La discriminación de las mujeres discapacitadas en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 45, pp. 61-76.

HECKMAN, J. J. (1979): «Sample selection bias as a specification error», *Econometrica*, 47, pp. 153-161.

HOTCHKISS, J. L. (2004): «Growing part-time employment among workers with disabilities: marginalization or opportunity?», *Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review*, pp. 25-40.

JANN, B. (2006): «Fairlie: Stata module to generate nonlinear decomposition of binary outcome differentials». (<http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s456727.html>)

JANN, B. (2008): «A stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition», ETH Zurich Sociology Working Paper N.º 5 (de próxima publicación en: *The Stata Journal*).

JONES, M. K., LATREILLE, P. L. y SLOANE, P. J. (2006): «Disability, gender and the British labour market». *Oxford Economic Papers*, 58, pp. 407-449.

KIDD, M.; SLOANE, P. y FERKO, I. (2000): «Disability and the labour market: an analysis of British Males». *Journal of Health Economics*, n.º 19, pp. 961-981.

MADDALA, G. S. (1983): *Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Econometric Society Monographs N.º 3, Cambridge University Press, Cambridge.

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

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

MALO, M., CUETO, B., DÁVILA, D., PAGÁN, R. y RODRÍGUEZ, V. (2009): *Informe de evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo*. Agencia de Evaluación y Calidad. Recuperado el 17 de septiembre de 2014, de: <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf>

MALO, M. y PAGÁN, R. (2005): «Participación laboral y discapacidad: el caso de la comunidad andaluza». *Revista de Estudios Regionales*, n.º 74, pp. 89-116.

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

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2009): *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad*, 2008. Publicado por el Observatorio de las ocupaciones del servicio público de empleo estatal, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2009.

OAXACA, R. (1973): «Male-female wage differentials in urban labour markets», *International Economic Review*, vol. 61, pp. 693-709.

PAGÁN, R. (2012): Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe. *Disability & Society*, 27 (1), pp. 95-115.

RODRÍGUEZ, V. (2012): *Discapacidad y mercado de trabajo: Tres análisis empíricos con la Muestra Continua de Vidas Laborales*. Estudios de la Fundación, Serie Tesis. Madrid: FUNCAS.

RODRÍGUEZ, V. y CUETO, B. (2013): «El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis». *Revista internacional de organizaciones*, n.º 11.

RUBIO, F. J. (2003): La construcción social del empleo protegido: los centros especiales de empleo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Social y Jurídicas*, 8.

VERDUGO, M., VICENT, C., CAMPO, M. y JORDÁN DE URRÍES, B. (2001): *Definiciones de discapacidad en España: Un análisis de la normativa y la legislación más relevante*. Publicación del servicio de información sobre discapacidad (SID), 2001.

VILLA FERNÁNDEZ, N. (2003): «Situación laboral de las personas con discapacidad en España». *Revista Complutense de Educación*, vol. 14; n.º 2 (2003); pp. 393-424.

ANEXOS

Anexo 1. Características personales de trabajadores con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por tipo de contrato. Varones

	Temporal			Indefinido			Total	
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)
Edad								
16-19	234	30,7	88,3	31	16,1	11,7	265	27,7
20-24	182	23,9	78,8	49	25,4	21,2	231	24,2
25-29	112	14,7	78,9	30	15,5	21,1	142	14,9
30-34	76	10,0	71,7	30	15,5	28,3	106	11,1
35-44	90	11,8	70,9	37	19,2	29,1	127	13,3
45 o más	69	9,0	81,2	16	8,3	18,8	85	8,9
Nivel educativo								
Sin formación	322	46,3	79,9	81	44,5	20,1	403	46
Educación primaria	222	31,9	80,4	54	29,7	19,6	276	31,5
Educación secundaria	61	8,8	77,2	18	9,9	22,8	79	9,0
Bachiller y FP de 2.º grado	57	8,2	85,1	10	5,5	14,9	67	7,6
Estudios universitarios	33	4,7	63,5	19	10,4	36,5	52	5,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

Anexo 2. Características personales de trabajadoras con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por tipo de contrato. Mujeres

	Temporal			Indefinido			Total	
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)
Edad								
16-19	112	20,2	83,6	22	16,3	16,4	134	19,4
20-24	198	35,7	81,1	46	34,1	18,9	244	35,4
25-29	69	12,4	79,3	18	13,3	20,7	87	12,6
30-34	51	9,2	77,3	15	11,1	22,7	66	9,6
35-44	76	13,7	75,2	25	18,5	24,8	101	14,6
45 o más	49	8,8	84,5	9	6,7	15,5	58	8,4
Nivel educativo								
Sin formación	235	44,4	82,7	49	39,5	17,3	284	43,5
Educación primaria	147	27,8	78,2	41	33,1	21,8	188	28,8
Educación secundaria	52	9,8	78,8	14	11,3	21,2	66	10,1
Bachiller y FP de 2.º grado	37	7,0	80,4	9	7,3	19,6	46	7
Estudios universitarios	58	11,0	84,1	11	8,9	15,9	69	10,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

Anexo 3. Características laborales de trabajadores con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por tipo de contrato. Varones

	Temporal			Indefinido			Total	
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)
Cualificación								
Alta	14	1,8	50,0	14	7,3	50,0	28	2,9
Media-alta	10	1,3	83,3	2	1,0	16,7	12	1,3
Media	66	8,7	75,0	22	11,4	25,0	88	9,2
Media-baja	164	21,5	74,9	55	28,5	25,1	219	22,9
Baja	509	66,7	83,6	100	51,8	16,4	609	63,7
Tipo de jornada								
Tiempo completo	576	75,5	81,1	134	69,4	18,9	710	74,3
Tiempo parcial	187	24,5	76,0	59,0	30,6	24,0	246	25,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

Anexo 4. Características laborales de trabajadoras con discapacidad que entran por primera vez en el mercado laboral. Detalle por tipo de contrato. Mujeres

	Temporal			Indefinido			Total	
	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)	% (3)	n.º (1)	% (2)
Cualificación								
Alta	29	5,2	82,9	6	4,4	17,1	35	5,1
Media-alta	16	2,9	88,9	2	1,5	11,1	18	2,6
Media	53	9,5	76,8	16	11,9	23,2	69	10
Media-baja	161	29	79,3	42	31,1	20,7	203	29,4
Baja	296	53,3	81,1	69	51,1	18,9	365	52,9
Tipo de jornada								
Tiempo completo	310	55,9	78,1	87	64,4	21,9	397	57,5
Tiempo parcial	245	44,1	83,6	48	35,6	16,4	293	42,5

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2004-2011. Notas: (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido de distribución por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido de fila.

Anexo 5. Resultados de la estimación de la probabilidad de transición hacia un contrato indefinido. Efectos marginales

Variables explicativas	Indefinido vs resto		Indefinido vs temporal		Indefinido vs sin empleo	
	efecto marg	(d.t.)	efecto marg	(d.t.)	efecto marg	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Discapacidad	-0,1503***	(0,0058)	-0,3069***	(0,0314)	-0,1950***	(0,0178)
Género	0,0037	(0,0027)	-0,0113**	(0,0056)	0,0140***	(0,0039)
Edad						
20-24	0,0596***	(0,0038)	0,0935***	(0,0071)	0,0836***	(0,0052)
25-29	0,1246***	(0,0058)	0,1139***	(0,0086)	0,2114***	(0,0077)
30-34	0,1188***	(0,0073)	0,1116***	(0,0106)	0,1916***	(0,0097)
35-44	0,1139***	(0,0069)	0,1208***	(0,0102)	0,1714***	(0,0091)
45 o más	0,0464***	(0,0085)	0,0636***	(0,0145)	0,0629***	(0,0117)
Nivel educativo						
Educación primaria	0,0191***	(0,0034)	0,0174***	(0,0067)	0,0323***	(0,0049)
Educación secundaria	0,0445***	(0,0053)	0,0476***	(0,0094)	0,0680***	(0,0074)
Bachiller y FP de 2.º grado	0,0127***	(0,0048)	0,0061	(0,0096)	0,0250***	(0,0069)
Estudios universitarios	0,0156***	(0,0050)	-0,0390***	(0,0093)	0,0605***	(0,0073)
Comunidad Autónoma						
Andalucía	-0,0159***	(0,0047)	-0,1513***	(0,0095)	0,0161**	(0,0072)
Aragón	-0,0414***	(0,0065)	-0,0479***	(0,0161)	-0,0651***	(0,0094)
Asturias	-0,0636***	(0,0067)	-0,1621***	(0,0156)	-0,0792***	(0,0105)
Baleares	-0,0285***	(0,0070)	-0,0813***	(0,0151)	-0,0265**	(0,0109)
Canarias	0,0340***	(0,0071)	-0,0133	(0,0131)	0,0658***	(0,0102)
Cantabria	-0,0455***	(0,0086)	-0,0949***	(0,0204)	-0,0648***	(0,0128)
Castilla y León	-0,0521***	(0,0049)	-0,1099***	(0,0117)	-0,0725***	(0,0074)
Castilla-La Mancha	-0,0302***	(0,0060)	-0,1092***	(0,0126)	-0,0205**	(0,0095)
Cataluña	0,0199***	(0,0043)	0,0236***	(0,0085)	0,0307***	(0,0062)

Variables explicativas	Indefinido vs resto		Indefinido vs temporal		Indefinido vs sin empleo	
	efecto marg	(d.t.)	efecto marg	(d.t.)	efecto marg	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Comunidad Valenciana	-0,0232***	(0,0047)	-0,0730***	(0,0101)	-0,0233***	(0,0070)
Extremadura	-0,0117	(0,0100)	-0,1435***	(0,0177)	0,0206	(0,0155)
Galicia	-0,0639***	(0,0045)	-0,1529***	(0,0107)	-0,0846***	(0,0069)
Murcia	-0,0235***	(0,0072)	-0,0806***	(0,0152)	-0,0170	(0,0111)
Tiempo parcial	-0,0095***	(0,0028)	0,0285***	(0,0058)	-0,0318***	(0,0039)
Contrato bonificado	0,8173***	(0,0035)	0,6175***	(0,0035)	0,7880***	(0,0024)
Empresa 50 trab. o más	-0,0210***	(0,0028)	-0,0455***	(0,0058)	-0,0225***	(0,0040)
Sector de actividad						
Agricultura	-0,0294**	(0,0148)	-0,0634**	(0,0314)	-0,0316	(0,0230)
Construcción	-0,0606***	(0,0049)	-0,1356***	(0,0111)	-0,0665***	(0,0078)
Comercio	0,0320***	(0,0060)	0,0725***	(0,0110)	0,0298***	(0,0083)
Transporte, hostelería, inf.	0,0278***	(0,0060)	0,0649***	(0,0112)	0,0277***	(0,0083)
Act. financieras y empresa,	-0,0149***	(0,0052)	0,0216**	(0,0109)	-0,0440***	(0,0073)
Administración pública	-0,1160***	(0,0047)	-0,2310***	(0,0143)	-0,1721***	(0,0070)
Educación	-0,0540***	(0,0062)	-0,1015***	(0,0147)	-0,0818***	(0,0091)
Sanidad y servicio social	-0,0471***	(0,0064)	-0,1504***	(0,0133)	-0,0059	(0,0113)
Otros servicios	-0,0106	(0,0067)	0,0026	(0,0140)	-0,0254***	(0,0094)
Tasa de paro	-0,0119***	(0,0003)	-0,0036***	(0,0007)	-0,0211***	(0,0004)
Trimestre						
II Trimestre	-0,0214***	(0,0038)	-0,0406***	(0,0079)	-0,0219***	(0,0056)
III Trimestre	-0,0350***	(0,0037)	-0,0689***	(0,0077)	-0,0428***	(0,0054)
IV Trimestre	-0,0170***	(0,0040)	-0,0255***	(0,0084)	-0,0255***	(0,0058)

Notas: N = 97.899 (indefinido vs resto), N = 46.108 (indefinido vs temporal), N = 71.106 (indefinido vs sin empleo), Todos los modelos incluyen un término constante. * parámetro significativo al 10%, ** parámetro significativo al 5%, *** parámetro significativo al 1%.

Anexo 6. Resultados de la estimación de la probabilidad de permanecer con un contrato indefinido. Efectos marginales

Variables explicativas	Indefinido vs resto		Indefinido vs temporal		Indefinido vs sin empleo	
	efecto marg	(d.t.)	efecto marg	(d.t.)	efecto marg	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Discapacidad	0,0597*	(0,0339)	0,0582**	(0,0259)	0,0158	(0,0327)
Género	0,0077	(0,0073)	-0,0027	(0,0066)	0,0122*	(0,0068)
Edad						
20-24	0,1222***	(0,0093)	0,0841***	(0,0075)	0,0786***	(0,0085)
25-29	0,1586***	(0,0100)	0,1132***	(0,0080)	0,0994***	(0,0090)
30-34	0,1445***	(0,0110)	0,1114***	(0,0081)	0,0793***	(0,0098)
35-44	0,1522***	(0,0107)	0,1159***	(0,0078)	0,0868***	(0,0094)
45 o más	0,1413***	(0,0131)	0,1403***	(0,0081)	0,0471***	(0,0123)
Nivel educativo						
Educación primaria	0,0144	(0,0092)	0,0059	(0,0080)	0,0154*	(0,0086)
Educación secundaria	0,0192	(0,0123)	0,0202*	(0,0105)	0,0059	(0,0118)

Variables explicativas	Indefinido vs resto		Indefinido vs temporal		Indefinido vs sin empleo	
	efecto marg	(d.t.)	efecto marg	(d.t.)	efecto marg	(d.t.)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Bachiller y FP de 2.º grado	0,0239*	(0,0124)	0,0224**	(0,0108)	0,0090	(0,0114)
Estudios universitarios	0,0791***	(0,0112)	0,0906***	(0,0093)	0,0283***	(0,0104)
Comunidad Autónoma						
Andalucía	0,1343***	(0,0121)	0,0070	(0,0131)	0,1355***	(0,0081)
Aragón	-0,0269	(0,0232)	0,0195	(0,0199)	-0,0577**	(0,0231)
Asturias	0,0184	(0,0259)	0,0092	(0,0254)	0,0085	(0,0218)
Baleares	-0,0743***	(0,0234)	-0,0756***	(0,0237)	-0,0398*	(0,0230)
Canarias	0,0825***	(0,0164)	-0,0098	(0,0175)	0,0951***	(0,0117)
Cantabria	0,0802***	(0,0309)	0,0479*	(0,0264)	0,0553**	(0,0258)
Castilla y León	0,0229	(0,0172)	-0,0048	(0,0164)	0,0254*	(0,0148)
Castilla-La Mancha	0,0556***	(0,0179)	0,0129	(0,0166)	0,0546***	(0,0146)
Cataluña	0,0301***	(0,0099)	0,0031	(0,0091)	0,0364***	(0,0088)
Comunidad Valenciana	0,0666***	(0,0129)	0,0070	(0,0123)	0,0756***	(0,0103)
Extremadura	0,1087***	(0,0248)	-0,0196	(0,0286)	0,1194***	(0,0144)
Galicia	0,0337**	(0,0169)	0,0080	(0,0162)	0,0237*	(0,0145)
Murcia	0,0656***	(0,0219)	0,0288	(0,0201)	0,0540***	(0,0184)
Tiempo parcial	-0,0716***	(0,0080)	-0,0567***	(0,0075)	-0,0486***	(0,0077)
Contrato bonificado	-0,0788***	(0,0080)	-0,0947***	(0,0074)	-0,0190**	(0,0078)
Empresa 50 trab. o más	-0,0298***	(0,0078)	-0,0312***	(0,0072)	-0,0185**	(0,0074)
Sector de actividad						
Agricultura	-0,0251	(0,0468)	-0,0416	(0,0485)	0,0050	(0,0418)
Construcción	-0,1178***	(0,0194)	-0,1514***	(0,0227)	-0,0327*	(0,0189)
Comercio	-0,0504***	(0,0145)	-0,0585***	(0,0149)	-0,0206	(0,0135)
Transporte, hostelería, inf.	-0,1341***	(0,0142)	-0,1533***	(0,0157)	-0,0579***	(0,0137)
Act. financieras y empresa,	-0,0528***	(0,0157)	-0,0414**	(0,0164)	-0,0381***	(0,0149)
Administración pública	-0,1720**	(0,0758)	-0,2950***	(0,0894)	0,0005	(0,0787)
Educación	-0,1055***	(0,0272)	-0,1010***	(0,0332)	-0,0732***	(0,0270)
Sanidad y servicio social	-0,0171	(0,0235)	-0,0603**	(0,0263)	0,0197	(0,0200)
Otros servicios	-0,0673***	(0,0199)	-0,0909***	(0,0218)	-0,0157	(0,0184)
Tasa de paro	-0,0187***	(0,0008)	-0,0007	(0,0009)	-0,0217***	(0,0007)
Trimestre						
II Trimestre	0,0003	(0,0101)	-0,0020	(0,0092)	0,0047	(0,0093)
III Trimestre	-0,0218**	(0,0101)	-0,0130	(0,0093)	-0,0171*	(0,0094)
IV Trimestre	0,0214**	(0,0105)	0,0230**	(0,0093)	0,0102	(0,0096)

Notas: N = 20.919 (indefinido vs resto), N = 16.860 (indefinido vs temporal), N = 17.082 (indefinido vs sin empleo). Todos los modelos incluyen un término constante. * parámetro significativo al 10%, ** parámetro significativo al 5%, *** parámetro significativo al 1%.

Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel de estudios



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE

SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN,
FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES
DIRECCIÓN GENERAL
DE EVALUACIÓN Y COOPERACIÓN TERRITORIAL
CENTRO NACIONAL DE INNOVACIÓN E
INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro