

INTEGRACIÓN LABORAL DE MUJERES CON DISCAPACIDAD.

Abstract

En la sociedad actual existen colectivos de personas que se ven afectados por lo que se denomina una doble (o múltiple) discriminación, derivada de la pertenencia simultánea a dos o más colectivos discriminados. En este trabajo nos centramos en el caso de las mujeres con discapacidad y su participación en el mercado laboral, con el objetivo de analizar la existencia de una doble discriminación por su condición de mujer y persona con discapacidad. En este contexto el presente trabajo realiza una doble aportación al debate sobre la situación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral. Por un lado, se analizan las características laborales del empleo de las personas con discapacidad y las diferencias de género que se presentan en el mercado laboral español. Por otro lado, se estima la probabilidad de acceder a un contrato indefinido en el mercado, para ver la estabilidad laboral de este colectivo, así como el efecto que tiene la política de bonificaciones de las cotizaciones sociales. Los resultados muestran que las mujeres con discapacidad están doblemente discriminadas: participan en menor medida en el mercado laboral, tienen mayores dificultades para permanecer en su puesto de trabajo y las condiciones asociadas a los puestos que ocupan, tanto en parcialidad como en retribución son peores que para sus compañeros varones. Las estimaciones de la probabilidad de contratación indefinida es 3 puntos porcentuales superior para los hombres que para las mujeres, dejando constancia de una mayor dificultad en mantener su estabilidad laboral.

Conversación a la que va dirigida la contribución: Trabajo decente para todos

Autores/as:

Rosa Santero Sánchez, Universidad Rey Juan Carlos. Email: rosa.santero@urjc.es

Rosa Belén Castro Núñez, Universidad Rey Juan Carlos. Email: belen.castro@urjc.es

Víctor Martín Barroso, Universidad Rey Juan Carlos. Email: victor.martin@urjc.es

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 un modelo más centrado en el ámbito médico-asistencial, con políticas tradicionales basadas en transferencias de renta y subsidios, hacia un modelo social, que reconoce el derecho de las personas con discapacidad a vivir su vida de forma autónoma, con políticas más activas, centradas en la integración efectiva en la sociedad. En términos laborales, el objetivo es la integración en el mercado laboral en trabajos estables y decentes, frente a los empleos segregados. 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.

Una de las primeras investigación sobre el colectivo de personas con discapacidad desde la perspectiva de género es la de Jhonson y Lambrinos (1985) donde se reconoce la doble carga de discriminación que soportaban las mujeres norteamericanas por razón de género y de discapacidad, doble discriminación que se ha constatado en otros países a lo largo de las pasadas décadas (Jones et al., 2006; Organización Internacional del Trabajo, 2015). 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 y Malo, 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. Esta desigualdad, 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). De hecho, 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.

La conjunción de mujer y discapacidad no sólo afecta a la participación laboral sino a las condiciones de dicha participación. 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).

Los últimos datos aportados por la encuesta del INE “El empleo de las personas con discapacidad”, proporciona información sobre las tasas de actividad, empleo y paro de forma comparada entre la población en edad de trabajar con y sin discapacidad (Tabla 1). Mientras que las tasas de actividad en las personas sin discapacidad son próximas al 72% para mujeres y al 84% en los hombres, estas tasas para las personas con discapacidad están entre el 32 y 34%. Se observa asimismo una menor tasa de empleo en la población con discapacidad y una mayor tasa de paro. Las diferencias de género en estos años se han reducido y las tasas son ligeramente peores para las mujeres.

Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y paro. Personas con y sin discapacidad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as.

Varones	Sin discapacidad		Con discapacidad	
	2014	2015	2014	2015
Actividad	84,0	84,2	34,3	34,4
Empleo	64,3	66,9	23,1	23,8
Paro	23,5	20,6	32,7	30,9
Mujeres	Sin discapacidad		Con discapacidad	
	2014	2015	2014	2015
Actividad	71,7	72,0	32,7	33,1
Empleo	53,5	55,1	22,0	22,8
Paro	25,4	23,5	32,7	31,1

Fuente: Encuesta “El empleo de las personas con discapacidad. Series 2014-2015” (INE, 2015)

El nivel educativo es un elemento fundamental en la incorporación al mercado laboral, y se observa que la población sin discapacidad que está empleada, en general, tiene una mayor formación, siendo más alta la proporción de mujeres con estudios universitarios (47,8% en 2015) que de hombres (37,7%) (Tabla 2). La comparativa con el empleo de personas con discapacidad muestra un mayor peso de la categoría de educación secundaria y universitaria, constando que en el caso español, al igual que en otros países, el nivel educativo de este colectivo que están empleadas en el mercado laboral es menor que el de las personas sin discapacidad. Sin embargo, hay una diferencia positiva a favor de las mujeres, puesto que hay un mayor porcentaje de mujeres con discapacidad que han finalizado estudios universitarios que de hombres (35% frente a 23,4% en 2015).

Tabla 2. Distribución del empleo de las personas con y sin discapacidad. Detalle por nivel educativo y sexo de los/as trabajadores/as.

Varones	Sin discapacidad		Con discapacidad	
	2014	2015	2014	2015
Analfabetos	0,2	0,3	1,3	1,1
Primaria	7,5	7,2	14,3	12,9
Secundaria y formación e inserción laboral	53,8	54,9	59,6	62,6
Universitarios	38,5	37,7	24,8	23,4

Mujeres	Sin discapacidad		Con discapacidad	
	2014	2015	2014	2015
Analfabetos	0,2	0,2	1,2	0,5
Primaria	6,2	5,4	12,5	10,8
Secundaria y formación e inserción laboral	46,5	46,6	54,2	53,8
Universitarios	47,1	47,8	32,0	35,0

Fuente: Encuesta “El empleo de las personas con discapacidad. Series 2014-2015” (INE, 2015)

El objetivo de este trabajo es doble. En primer lugar, profundizamos en el estudio de las características laborales del puesto en el que están desarrollando su actividad laboral las personas con discapacidad que están empleadas, así como su trayectoria laboral, comparando las diferencias entre hombres y mujeres. En segundo lugar, se estudia la probabilidad de incorporación al mercado laboral en igualdad de condiciones y para ello se compara con 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 su estabilidad laboral y se contrasta si esa probabilidad es igual para hombres y mujeres.

METODOLOGÍA

En este trabajo utilizamos la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), 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. Esta muestra permite conocer datos sociodemográficos 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 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. 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. 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.

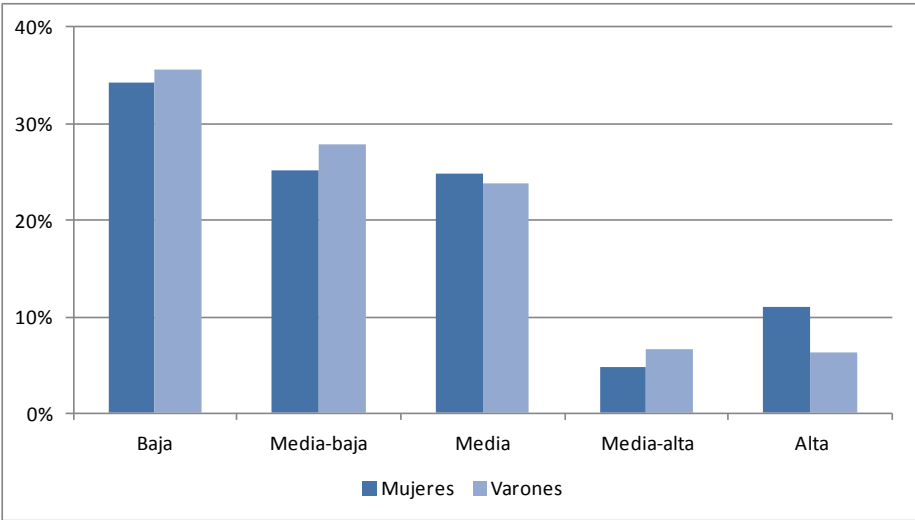
DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA INCORPORACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

1. Características del empleo de las personas con discapacidad

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, en lo referente a segregación horizontal, mayor parcialidad, menor salario, etc.

Como se ha visto en la introducción con los datos actuales de la Encuesta relativa al empleo de personas con discapacidad, la mayoría de trabajadores/as con discapacidad tienen una formación media o media-baja, lo que está ligado, y así los recogen los datos, con puestos de media cualificación. Como se observa en el Gráfico 1, tanto en hombres como en mujeres, los puestos ocupados están principalmente en las categorías de media y media-baja cualificación. No se presentan grandes diferencias de género en la distribución por nivel de cualificación, excepto en los puestos de alta cualificación, donde hay casi el doble de mujeres que de hombres, 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.

Gráfico 1. Distribución por nivel de cualificación de trabajadores con discapacidad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as.¹



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

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 grupos, y en el caso de contratos con una duración entre 1 y 5 años, están alrededor del 40% (Tabla 3). 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.

Tabla 3. Características del puesto laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad. Detalle por sexo.

	Mujeres			Varones		
	nº (1)	% (2)	% (3)	nº (1)	% (2)	% (3)
Antigüedad (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

¹Se han definido 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 1ª y 2ª), Baja (grupo 9, grupo 10 y grupo 11; oficiales de 3ª y especialistas, peones y asimilados y trabajadores menores de 18 años).

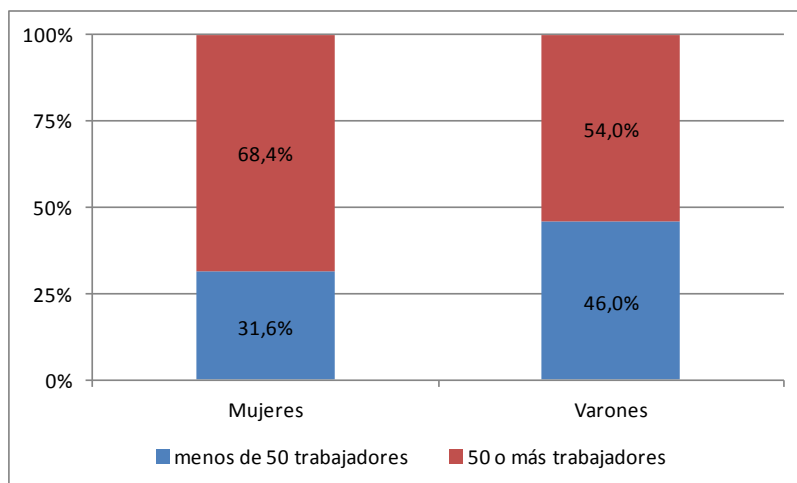
Entre 11 y 20 años	474	10,0	30,8	1.067	12,9	69,2
Más de 21 años	133	2,8	33,2	268	3,2	66,8
Duración del contrato						
Indefinida	2.593	62,8	33,7	5.094	65,2	66,3
Determinada	1.537	37,2	36,1	2.721	34,8	63,9
Tipo de contrato						
Indefinido						
Ordinario	1.526	58,9	34,5	2.897	56,9	65,5
Bonificado	295	11,4	35,0	548	10,8	65,0
Minusválidos	772	29,8	31,9	1.649	32,4	68,1
D. Determinada						
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
Minusválidos	259	16,9	37,2	438	16,1	62,8
Otros	137	8,9	95,9	266	9,7	4,1
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

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

Un análisis más detallado de los tipos de contrato en cuanto a su **duración y tipo de jornada** asociado muestra que el colectivo, en general, se encuentra mayoritariamente ocupando puestos con contratos indefinidos, y en esta categoría, los contratos ordinarios son casi el 60% y la distribución entre hombres es similar.. 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.

En relación a las características de las empresas que contratan personas con discapacidad, se observan diferencias importantes entre hombres y mujeres. Estas son contratadas en mayor proporción en **empresas** que están obligadas por ley a mantener la cuota de reserva para personas con discapacidad, de 50 o más trabajadores/as (Gráfico 2).

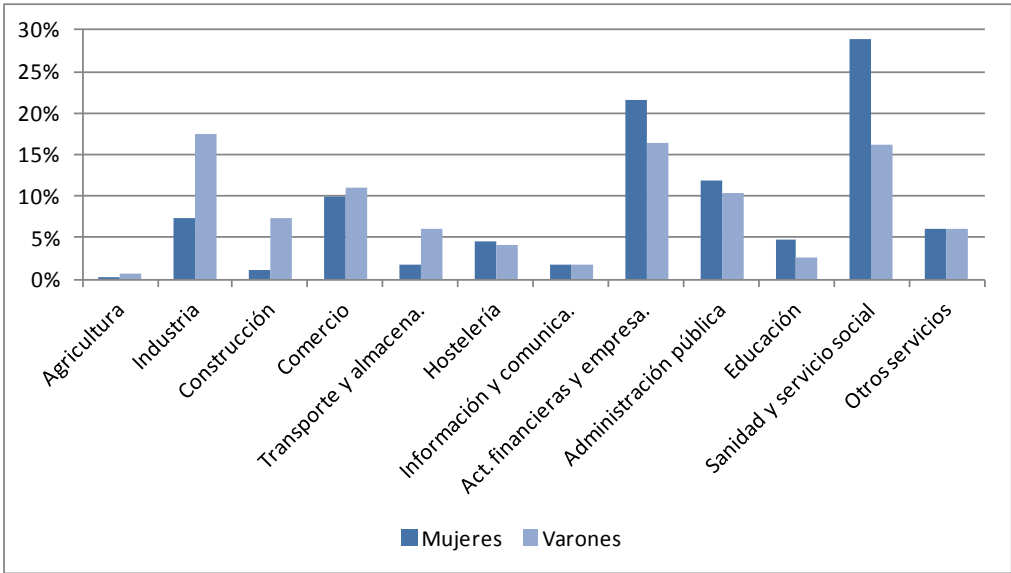
Gráfico 2. Distribución del empleo de personas con discapacidad según el tamaño de la empresa.
Detalle por sexo de los/as trabajadores/as.



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

En cuanto a los **sectores de actividad económica**, reproducen 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 (Gráfico 3).

Gráfico 3. Distribución del empleo de personas con discapacidad por sector de actividad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as.



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

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 integra anuales (incluye rentas por cuenta ajena, pensiones y prestaciones y otras rentas), y de un 13,1% si se utiliza como referencia únicamente las rentas por cuenta ajena (Tabla 4). 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 integral. Estas diferencias pueden estar influenciadas por el tipo de discapacidad de cada trabajador/a y su trayectoria laboral a lo largo de año analizado.

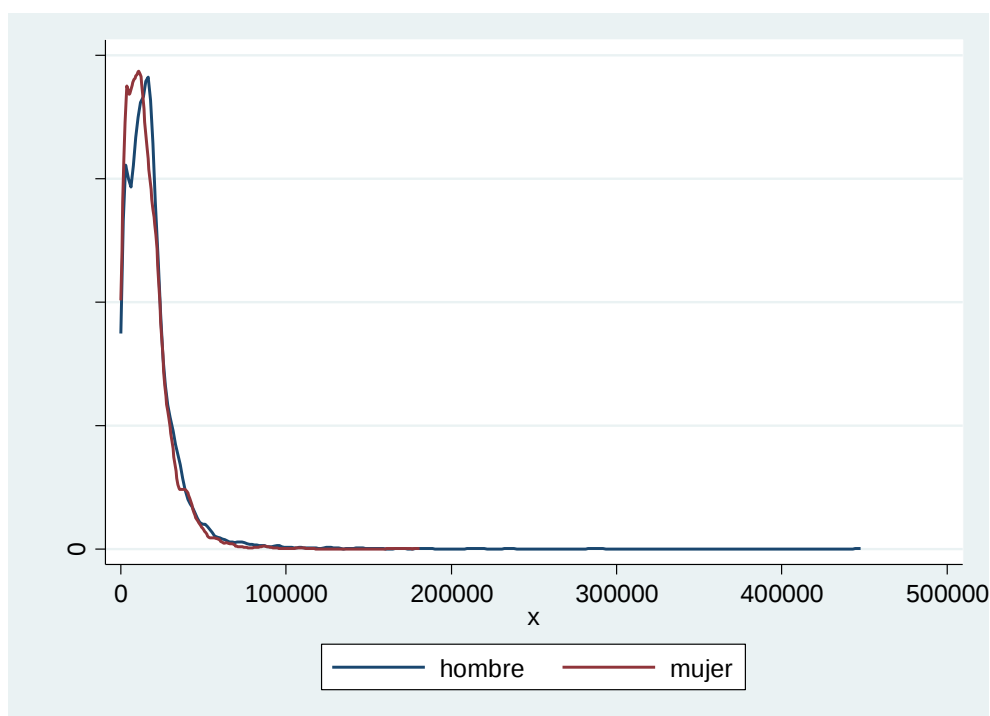
Tabla 4. Percepciones anuales. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as.

		Varones	Mujeres	Brecha
Percepción íntegra	Media	24.755	19.080	22,9
	Mediana	20.541	16.185	21,2
Rentas por cuenta ajena	Media	17.795	15.538	12,7
	Mediana	14.967	13.013	13,1
Pensiones y prestaciones	Media	10.217	7.827	23,4
	Mediana	7.811	5.932	24,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Tomando como variable de análisis de las percepciones las rentas generadas por el trabajo por cuenta ajena, se observan diferencias relevantes a lo largo de la distribución de rentas, donde la brecha promedio es del 12,7%, parte de un valor de 19,5% en el percentil 25 y baja hasta el 5,7% en el percentil 75. En el Gráfico 4 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.

Gráfico 4. Función de densidad Kernel de las rentas por cuenta ajena (euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Una de las características habituales del colectivo con discapacidad en el mercado laboral es una baja tasa de actividad y participación en el mercado laboral. El problema de la inactividad afecta principalmente a las mujeres tanto en su incorporación al mercado laboral, como en su permanencia. A través de la información de las trayectorias laborales analizadas, el **análisis de los episodios de empleo, paro e inactividad** muestran ligeras diferencias en edades más jóvenes (menores de 30 años) y estas se acentúan con la edad.

La edad de entrada por primera vez en el mercado laboral es ligeramente superior entre las mujeres que en hombres y aumenta con el grado de discapacidad. Se observa una clara disminución en las diferencias de género en la edad de entrada al mercado laboral en las cohortes de edades más jóvenes (19 y 20 años respectivamente para hombres y mujeres menores de 30 años, frente a 21 y 24 entre los mayores de 45 años), constituyendo esto 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.

Estas mayores diferencias de género por cohortes de edad también se reflejan en la duración del empleo y el número de contratos (Tabla 5). Mientras que en los menores de 30 años, el número de episodios de empleo (contratos) es igual entre hombres y mujeres, con una duración superior en los varones (9 episodios con duración media de 13,1 meses para hombres y 10,6 para mujeres), cuando la cohorte de edad de los/as trabajadores/as es de mayores de 45, las diferencias se acentúan (19 contratos con 40,1 meses de duración media para los hombres y 16 contratos con una duración media de 38,8 meses para mujeres). La Tabla 5 también recoge los episodios de paro e inactividad para cada cohorte de edad, y muestra mayores diferencias de género en las edades más avanzadas de los/as trabajadores/as. La comparativa con el colectivo de mayor grado de discapacidad muestra un menor número de contratos de empleo pero con mayor duración media de los mismos, y esta característica se mantiene por cohortes de edad, por lo que parece que hay una mayor estabilidad para el colectivo de mayor grado de discapacidad.

Tabla 5. 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%	> 64% y 33-64 con m.r.
--	---------	------------------------

		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. m.r.: movilidad reducida

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 (Tabla 6). 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 de menor duración en el caso de las mujeres, aunque las diferencias no muestren una relación clara con el nivel de formación finalizado. Así pues, 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.

Tabla 6. Número medio de episodios de empleo y duración media (meses). Detalle por edad, nivel educativo y sexo de los/as trabajadores/as.

		Est. primarios		Est. secundarios		Est. terciarios	
		Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<i>Menos de 30 años</i>	Episodios	9	8	8	10	10	16
	Duración	13,5	13,0	15,7	11,1	11,0	8,4
<i>30 a 44 años</i>	Episodios	17	14	16	15	19	21
	Duración	20,6	19,9	19,4	19,3	19,5	17,5
<i>45 o más años</i>	Episodios	19	16	14	15	20	19
	Duración	38,1	35,4	51,0	47,4	50,9	46,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011. m.r.: movilidad reducida

2. Acceso al mercado laboral y estabilidad

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. En particular 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. 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.

Con el fin de estudiar en mayor detalle la incorporación por primera vez al mercado laboral y la estabilidad laboral, se ha estimado la probabilidad de que un/a trabajador/a acceda con un primer contrato indefinido frente a que lo haga a través de un contrato temporal. Para ello, se ha estimado un modelo de probabilidad (Logit) en función de características personales (sexo, edad, nivel educativo y Comunidad Autónoma de residencia), del puesto laboral (tipo de jornada y tipo de bonificación en el contrato), de la empresa en la que trabajan (tamaño y sector económico) y 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). Se estiman dos modelos para el total de la muestra (con y sin discapacidad) cuya diferencia es la inclusión de la variables de bonificación del contrato en el Modelo 2, y un tercer modelo para la muestra del colectivo con discapacidad.

Con el fin de permitir una mayor interpretación de los resultados, se ha calculado el efecto marginal de cada uno de los coeficientes estimados de los modelos. 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. Los resultados se encuentran en la Tabla 7.

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 si se compara el total de la muestra como el colectivo con 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 (modelo 2) y en el caso concreto del colectivo con discapacidad, dicha diferencia es superior, situándose en 3,7 puntos porcentuales (modelo 3). 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.

Tabla 7 . 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		Modelo 3	
	Efecto marg	(d.t.)	Efecto marg	(d.t.)	Efecto marg	(d.t.)
Discapacidad	0.0376***	-0.0115	-0.1210***	-0.0046		
Género	0.0130***	-0.0021	0.0313***	-0.0023	0,0367*	0,0198
Edad						
20-24	0.0570***	-0.0031	0.0554***	-0.0036	0,0529	0,0348
25-29	0.1293***	-0.0047	0.1306***	-0.0054	0,0392	0,0418
30-34	0.1596***	-0.0061	0.1814***	-0.0071	0,1629**	0,0696
35-44	0.1532***	-0.0059	0.1778***	-0.0068	0,2498***	0,0676

45 o más	0.1654***	-0.0079	0.1533***	-0.009	0,0482	0,0502
Nivel educativo						
Educación primaria	0.0077***	-0.0026	0.0093***	-0.0029	0,0342	0,0249
Educación secundaria	0.0210***	-0.0038	0.0234***	-0.0043	-0,0087	0,0327
Bachiller y FP de 2º grado	0.0074**	-0.0036	0.0155***	-0.0042	-0,0445	0,0287
Estudios universitarios	0.0838***	-0.0044	0.0871***	-0.0049	0,1161**	0,0577
Comunidad Autónoma						
Andalucía	-0.0783***	-0.0027	-0.0858***	-0.0028	-0,0114	0,0400
Aragón	-0.0564***	-0.0041	-0.0533***	-0.0045	-0,0335***	0,0288
Asturias	-0.0732***	-0.0039	-0.0809***	0.0039	-0,0888**	0,0225
Baleares	-0.0624***	-0.0039	-0.0632***	-0.0041	-0,0685	0,0298
Canarias	-0.0474***	-0.0036	-0.0499***	-0.0037	0,0487	0,0621
Cantabria	-0.0702***	-0.005	-0.0714***	-0.0054	0,0186	0,0586
Castilla y León	-0.0624***	-0.0031	-0.0657***	-0.0033	-0,0536	0,0376
Castilla la Mancha	-0.0538***	-0.0036	-0.0577***	-0.0037	-0,0367	0,0395
Cataluña	-0.0171***	-0.0027	-0.0193***	-0.0029	0,0076	0,0497
Comunidad Valenciana	-0.0521***	-0.0028	-0.0583***	-0.0029	-0,0309	0,0250
Extremadura	-0.0526***	-0.0054	-0.0660***	-0.0051	-0,0229	0,0334
Galicia	-0.0760***	-0.0027	-0.0782***	-0.0029	0,0570	0,0722
Murcia	-0.0641***	-0.0039	-0.0691***	-0.004	-0,0490**	0,0298
Tiempo parcial	-0.0168***	-0.0021	-0.0195***	-0.0023	-0,0251	0,0199
Contrato bonificado	-	-	0.8857***	-0.0019	0,4953***	0,0393
Empresa 50 trab. o más	-0.0260***	-0.0021	-0.0284***	-0.0024	-0,0525***	0,0202
Sector de actividad						
Agricultura	-0.0187*	-0.0102	-0.0129	-0.0114	-0,0302	0,0232
Construcción	-0.0764***	-0.0029	-0.0774***	-0.0031	0,0078	0,0659
Comercio	0.0269***	-0.0041	0.0265***	-0.0046	-0,0411	0,0350
Transporte, hostelería, inf.	0.0508***	-0.0044	0.0535***	-0.0049	0,0230	0,0442
Act. financieras y empresa.	-0.0725***	-0.003	-0.0717***	-0.0034	0,0684	0,0484
Administración pública	-0.1453***	-0.0017	-0.1335***	-0.0021	-0,0268	0,0300
Educación	-0.1006***	-0.0028	-0.0949***	-0.0031	-0,1191***	0,0188
Sanidad y servicio social	-0.0796***	-0.0033	-0.0787***	-0.0036	-0,0638**	0,0253
Otros servicios	-0.0232***	-0.0044	-0.0226***	-0.0049	-0,0722***	0,0246
Tasa de paro	-0.0040***	-0.0002	-0.0018***	-0.0002	-0,0065***	0,0021
Trimestre						
II Trimestre	-0.0379***	-0.0026	-0.0378***	-0.0028	-0,0564**	0,0232
III Trimestre	-0.0492***	-0.0026	-0.0506***	-0.0028	-0,0164	0,0255
IV Trimestre	-0.0229***	-0.0028	-0.0270***	-0.003	-0,0302	0,0232

Nota: N = 119.502 para los Modelos 1 y 2; N = 1.185 para el Modelo 3. Todos los modelos incluyen un término constante. * parámetro significativo al 10%, ** parámetro significativo al 5%, *** parámetro significativo al 1%.

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 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. Esta probabilidad aumenta al 50% entre el colectivo 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.

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.

CONCLUSIONES

La doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad ha sido objeto de estudio a nivel nacional e internacional. Aunque parece que en la situación actual las mujeres presentan mejores indicadores en la participación laboral y una menor brecha respecto a sus compañeros varones, la realidad muestra que sigue habiendo diferencias de género importantes que se mantienen en el mercado laboral español.

Las mujeres con discapacidad participan en menor medida en el mercado laboral y tienen mayores dificultades para permanecer en su puesto laboral, teniendo a su vez, peores condiciones en los puestos que ocupan, tanto en parcialidad como en retribución, teniendo además un mayor nivel educativo que sí se refleja en una proporción más alta en puestos de alta cualificación.

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, donde tiene una importancia fundamental las políticas activas, como se constata al observar el porcentaje de contratos específicos para este colectivo (contratos para minusválidos y bonificados). En este contexto, las mujeres presentan una ligera mayor temporalidad (65,2% frente a 62,8%); y 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. Además, el análisis refleja una notable brecha salarial de género, de un 21,2% en percepciones íntegras anuales, siendo más alta en los conceptos relacionados con prestaciones y pensiones.

Los resultados obtenidos al analizar la probabilidad de acceder al mercado laboral con un contrato indefinido ponen de manifiesto varias cuestiones de interés. 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, si tenemos en cuenta al conjunto de trabajadores/as con y sin discapacidad; y en el caso concreto del colectivo con discapacidad, dicha diferencia es superior, situándose en 3,7 puntos porcentuales. Por tanto, 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

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, 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 y oportunidades de empleo decente que les permita a la vez una mejor integración social.

BIBLIOGRAFÍA

Cueto, B., Malo, M.A. y Rodríguez, V. (2012): La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008. *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 8, pp. 20-27.

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.

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.

Greve, B., (2009): *The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A summary of evidence from country reports and research studies*. Report prepared for the Academic Network of European Disability experts (ANED), University of Leeds.

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.

Johnson, W.G. y Lambrinos, J. (1985): Wage Discrimination against Handicapped Men and Women, *Journal of Human Resources*, vol. 20, issue 2, pp. 264-277.

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.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.

Organización Internacional del Trabajo (2015): *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Ginebra. OIT.

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.