



Trayectorias laborales e incapacidad permanente

RESPONSABLE: Meritxell Solé Juvés

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TIN/1512/2010, de 1 de junio (premios para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

Resumen

Los dos objetivos principales de este estudio se centran en recorrer el vínculo entre trabajo y discapacidad en las dos direcciones. Por un lado, observamos cómo las condiciones laborales actuales y pasadas, en conjunción con otras variables sociodemográficas, contribuyen a la discapacidad; y por otro lado, analizamos el efecto de la incapacidad permanente (IP) en la vida laboral posterior del individuo. Nuestros resultados permiten concluir que no únicamente los riesgos de enfermedad y accidente laboral, ya ampliamente reconocidos, implican mayores tasas de discapacidad. El trabajo poco cualificado y la inestabilidad en el empleo (contratos temporales) se asocian también con mayores riesgos de discapacidad, y su impacto es mayor entre los más jóvenes. Con respecto al segundo objetivo, los resultados muestran que son pocas (cerca de un 10%) las personas que permanecen en el mercado de trabajo después de una IP, siendo controvertidos los posibles factores desincentivadores del empleo. Si bien es cierto que mayores pensiones por IP se asocian con probabilidades menores de continuar empleado, también se observa que, en general, las personas que se incapacitan pasan a tener menores niveles de ingresos y su representación entre los pobres aumenta, con lo que no está claro que la decisión de prescindir de un salario sea del todo atribuible al trabajador y su pensión por IP. Por el contrario, es plausible que los supuestos desincentivos al empleo procedan también, y en gran medida, del lado del mercado de trabajo. En este estudio mostramos que las diferencias salariales entre trabajadores con y sin IP son elevadas y significativas, y sólo en parte se explican por diferencias en productividad, por lo que la diferencia no explicada podría atribuirse a discriminación en el mercado de trabajo en contra de las personas con IP, u a otros factores no observables en nuestro modelo.

Índice

1. Introducción y antecedentes del estudio

- 1.1 La vida laboral anterior a la incapacidad permanente
- 1.2 La vida laboral posterior a la incapacidad permanente
- 1.3 Referencias
- 1.4 Hipótesis y objetivos generales del estudio

2. Base de datos y variables de estudio

3. Diseño del estudio

4. La vida laboral anterior a la incapacidad permanente

- 4.1 El impacto de las condiciones laborales en la incapacidad permanente.
 - 4.1.1 Principales hipótesis y metodología
 - 4.1.2 Resultados
- 4.2 Análisis del impacto por grupos demográficos
 - 4.2.1 Principales hipótesis y metodología
 - 4.2.2 Resultados

5. El impacto de la incapacidad permanente en la vida laboral

- 5.1 El empleo después de la incapacidad permanente
 - 5.1.1 Principales hipótesis y metodología
 - 5.1.2 Resultados
- 5.2 Diferencias salariales con el grupo de trabajadores sin incapacidad permanente
 - 5.2.1 Principales hipótesis y metodología
 - 5.2.2 Resultados
- 5.3 Diferencias en condiciones no monetarias del empleo con el grupo sin incapacidad permanente
 - 5.3.1 Principales hipótesis y metodología
 - 5.3.2 Resultados

6. Referencias de las partes 4 y 5

7. Conclusiones

1. Introducción y antecedentes del estudio

Una incapacidad permanente (IP en adelante) implica una reducción definitiva en la capacidad laboral de un trabajador. El sistema de la Seguridad Social español contempla la protección social de las personas con incapacidad permanente y reconoce, bajo determinadas condiciones, su derecho a una pensión por IP. Se trata de una prestación que, en su modalidad contributiva, trata de cubrir la pérdida de rentas salariales o profesionales que sufre una persona al ver reducida su capacidad laboral por un proceso patológico o traumático derivado de una enfermedad o accidente. El total de Incapacidades Permanentes, en sus distintos grados reconocidos, representaban en 2008 cerca del 11% de las pensiones contributivas, y suponían un gasto de aproximadamente 728 millones de euros. El reconocimiento de una incapacidad permanente tiene, entonces, dos efectos directos en el sistema de Seguridad Social: a través de las prestaciones económicas en sí mismas, y a través de las implicaciones en la vida laboral futura de las personas con discapacidad. Los dos objetivos generales de este estudio se centran, precisamente, en recorrer estas dos vías: ver cómo las condiciones laborales, en conjunción con otras variables sociodemográficas, contribuyen a la discapacidad y estimar el efecto de la IP en la vida laboral del individuo.

1.1 La vida laboral anterior a la IP

El conocimiento acerca del perfil sociolaboral de las personas que adquieren una IP puede ayudar a prever el impacto de ésta en el sistema de Seguridad Social, a la vez que ser útil para el diseño de políticas que incorporen los incentivos adecuados, tanto de fomento del empleo como de la formación, para evitar que las personas acaben teniendo una IP. En este sentido, las situaciones que dan origen a una incapacidad y su consecuente prestación, si procede, no son del todo ajenas al entorno laboral y las condiciones laborales de los individuos. Estudios previos han mostrado que el incremento del número de beneficiarios de prestaciones o ayudas por incapacidad en algunos países está relacionado con las condiciones de trabajo, y en particular con el declive de las oportunidades laborales para determinados grupos (Bell y Smith, 2004; Autor y Duggan, 2003). En este estudio nos proponemos analizar qué condiciones de trabajo hacen más probable la transición a una incapacidad permanente, cuantificar su impacto y

ponerlo en relación con otros factores socioeconómicos, como por ejemplo la educación. En esta parte del trabajo pondremos especial atención a las posibles diferencias por grupos sociodemográficos en cuanto al impacto de la vida laboral en la probabilidad de sufrir una IP. Dadas las importantes transformaciones acaecidas en del mercado laboral durante las dos últimas décadas, que han conducido a una mayor flexibilización y precarización del empleo, es posible que existan diferencias entre aquéllos individuos que se insertaron en el mercado laboral anteriormente al proceso de reformas y los que lo hicieron después, principalmente jóvenes e inmigrantes. Se sabe que los jóvenes y los inmigrantes están más expuestos a condiciones de contratación temporal y a problemas de “sobreeducación” (Dolado et al, 2000; Fernández y Ortega, 2008), así como se ha demostrado para el grupo de inmigrantes que éstos tienden a trabajar en empleos de más riesgo para la salud (Solé y Rodríguez, 2010). En este sentido, resultados preliminares del estudio muestran que las condiciones laborales y contractuales – como sería la temporalidad- tienen un peso mayor que factores como la educación (un determinante clásico de diferencias en salud) en la determinación de diferencias en discapacidad para los jóvenes y los inmigrantes, si se comparan con los adultos de mayor edad. Aquéllos que se sufren una disminución permanente de su capacidad laboral parecen ser, cada vez más, los que no pueden acceder a condiciones de trabajo estable, entornos de trabajo saludables, o trabajos cualificados; y el acceso a estas condiciones estaría cada vez menos relacionado con el nivel educativo del individuo. Estos resultados mostrarían un peso creciente de las oportunidades en el mercado de trabajo en la salud laboral de los individuos, apuntando a la necesidad de combinar los incentivos estrictamente individuales –como es la formación - con medidas más amplias en el mercado de trabajo para prevenir la pérdida de capacidad laboral que supone una incapacidad permanente.

Respecto a los antecedentes, como se enunciaba anteriormente, investigaciones previas para otros países han demostrado que el incremento del número de beneficiarios de prestaciones o ayudas por incapacidad está relacionado con las condiciones de trabajo, y en particular con la mengua de las oportunidades laborales para determinados grupos. Bell y Smith (2004) encuentran que dicho incremento en el Reino Unido se explica por la conjunción de una mayor generosidad de los sistemas de protección y un declive en las oportunidades laborales de los trabajadores menos cualificados. Autor y Duggan (2003) encuentran resultados similares para Estados Unidos.

Son también numerosas las investigaciones que han demostrado la existencia de un vínculo entre las condiciones de trabajo y la salud, medida a través de distintos indicadores (ver bibliografía y referencias concretas más adelante). Los estudios que analizan este vínculo se prestan a más de una clasificación. En primer lugar, porque se encuentran tanto en el ámbito de la salud pública como en el de la economía de la salud. También es posible distinguir entre los estudios que se focalizan en aspectos contractuales del empleo (temporalidad, trabajo a tiempo parcial, categoría ocupacional) y los que atienden a las condiciones o las tareas implicadas en el trabajo (autonomía, trabajo físico duro, estrés, condiciones de higiene y salubridad, etc). En algunos estudios, el propio riesgo de accidente y enfermedad profesional es la variable de interés; en otros, sin embargo, las condiciones laborales –incluido el riesgo- explican diferencias en alguna variable de salud no circunscrita al ámbito de la salud laboral, como por ejemplo la salud auto-percibida, la discapacidad o la mortalidad. El ámbito temporal de estudio también es un dato a tener en cuenta. Los estudios que contemplan toda la vida laboral o un periodo amplio de tiempo para analizar su influencia en el estado de salud del individuo son menos numerosos que los que trabajan con datos de un único período. En nuestro caso, nos proponemos analizar la vida laboral completa de una muestra muy amplia de individuos extraída de la base de datos de la Seguridad Social, por lo cual este proyecto puede constituir una aportación valiosa al estado de la cuestión.

Dentro de los estudios de economía de la salud que relacionan condiciones laborales y alguna medida de salud, el de Kerkhofs y Lindeboom (1997) considera el impacto de las trayectorias laborales completas en la salud, centrándose en individuos entre 43 y 63 años y en el hecho de si éstos continúan trabajando o están retirados, así como el tiempo de actividad durante su vida laboral. Virtanen et al. (2005) contemplan también aspectos dinámicos de la relación entre salud y trabajo, al tratar el impacto la evolución de las trayectorias laborales -fundamentalmente la inestabilidad laboral- en la salud. Los autores encuentran que aquéllos que transitan a contratos temporales tienen mayores probabilidades de percibir su salud como no buena que los que permanecen en empleos estables. El artículo de Virtanen y colegas (2005) hace una revisión muy completa de los estudios sobre el efecto del trabajo temporal en la salud, fundamentalmente dentro del ámbito de la epidemiología. Una de las conclusiones de esta revisión es precisamente la necesidad de estudios que permitan distinguir claramente el papel de la temporalidad de otros factores como la acumulación de riesgos físicos en el trabajo. Creemos que la metodología empleada en nuestro estudio puede contribuir a esclarecer esta cuestión. Robone y colegas (2008) analizan conjuntamente el impacto de las condiciones de trabajo y empleo en la salud mental y el bienestar psicológico de los individuos con un panel de datos de Gran Bretaña.

Encuentran que el trabajo temporal o a tiempo parcial tiene efectos negativos en la salud. Condiciones de trabajo como las oportunidades de promoción, o tener turno de día y no de noche no muestran efectos significativos. Trabajar en casa tiene efectos positivos para las mujeres y negativo para los hombres.

Algunas condiciones contractuales del trabajo, como el empleo temporal, se han intentado vincular a diferencias en riesgos de accidente y enfermedad para el caso de España. Amuedo-Dorantes (2002) encuentra en este sentido resultados ambiguos. Los trabajadores temporales, si bien exhiben mayores tasas de riesgo de accidente y enfermedad profesional, este riesgo pasa a ser menor que el de los trabajadores estables una vez el análisis controla por un conjunto de condiciones de trabajo. En relación con esta cuestión, el presente proyecto se propone mostrar que el impacto de la estabilidad laboral en la salud no es en absoluto ambiguo cuando se mide sobre una variable de salud más general, no circunscrita al ámbito de las enfermedades y accidentes reconocidos como laborales, como es la incapacidad por cualquier causa. Por su parte, Benavides et al., 2000, hallan que los trabajadores con contratos temporales tienen peor salud mental que los trabajadores fijos. La estabilidad laboral aparecía en estudios previos vinculada a dolencias concretas (Smith et al.,1995) y con efectos esperados en la salud mental de los individuos.

Son escasos los estudios que se proponen explicar la discapacidad de un individuo a partir de variables relacionadas con su vida laboral, pues la mayoría de trabajos -como los vistos más arriba- emplean otros indicadores de salud. Además, la mayoría de estudios que vinculan los dos fenómenos lo hacen de la discapacidad a la vida laboral posterior y no viceversa. Una excepción es el trabajo de Bound et al de 1995. Uno de los aspectos analizados por este estudio es hasta qué punto las diferencias en los requerimientos del trabajo, tanto físicos como mentales, explican diferencias en discapacidad. Los autores encuentran que las discapacidades o limitaciones físicas son significativamente más frecuentes entre los trabajadores empleados en trabajos con requerimientos físicos más elevados. Este resultado, relevante pero previsible, se complementa y matiza con otro resultado interesante: las características del trabajo, medidas por su nivel de estrés físico y mental, tienen un impacto muy significativo entre los trabajadores con niveles de educación más altos. Sin embargo, para los trabajadores con estudios inferiores a secundaria, las características del trabajo explican una parte poco importante de las diferencias en discapacidad. En este proyecto, pretendemos medir el peso de las condiciones de trabajo en comparación con otros indicadores de estatus socioeconómico como la educación, así como la

evolución de este peso relativo. Nuestra hipótesis es que el papel de indicadores de nivel socioeconómico como la educación no ha permanecido constante a lo largo del periodo analizado, al haberse alterado las condiciones de acceso al mercado de trabajo.

La clase ocupacional, como factor explicativo de diferencias en exposición a condiciones laborales adversas para la salud está documentada en diversos estudios. Vathara et al. (1999) encuentran que las clases ocupacionales más bajas se enfrentan con mayor probabilidad a peores condiciones laborales en cuanto al control de las tareas, ruido y polución, trabajo monótono, etc. Berger y Leigh (1989) encuentran que los empleados en trabajos con mayores tasas de riesgo se enfrentan a más problemas de hipertensión. En la misma línea, Alfredson et al (1985) muestran que los empleados en trabajos que combinan mucha actividad y pocas posibilidades de aprendizaje sufren infartos de miocardio de forma más frecuente que el resto. La posición jerárquica en el trabajo ha sido asociada también con diferencias en salud, por ejemplo en el estudio de Akhavan (2006) para Suecia. Características organizativas del trabajo se han asociado a dolencias concretas. La mala organización o la presencia de discriminación en la empresa se han asociado a la presencia de problemas de insomnio, asma, o hipertensión entre los trabajadores en el trabajo de Smith et al., 1995 ya citado. Un artículo de Llena-Nozal y colegas (2004) analiza el efecto del trabajo en la salud mental, con énfasis en la ocupación. Encuentran que la ocupación tiene efectos significativos en la salud mental de las mujeres pero no de los hombres. Los autores también encuentran un efecto importante de los *shocks* producidos por un accidente o una discapacidad en la salud de los individuos, y destacan la necesidad de estudios posteriores que analicen el impacto de la ocupación en la ocurrencia de una incapacidad.

La inclusión de la exposición a riesgos como variable explicativa de diferencias en salud, como haremos en este proyecto, es menos frecuente en la literatura. Berger y Leigh (1989) específicamente estiman el impacto de la exposición a riesgos en distintos indicadores de salud, empleando como medida la tasa de accidentes y enfermedades profesionales del trabajo más reciente. Encuentran que los empleados en trabajos con mayores tasas de riesgo se enfrentan a problemas de hipertensión, si bien su probabilidad de sufrir una discapacidad es menor, probablemente debido a un efecto selección por el cual los más capaces para trabajar (en términos de salud) elegirían trabajos de más riesgo.

Estudios previos han proporcionado también un marco conceptual para relacionar los aspectos del trabajo con enfermedades concretas. El modelo de “demanda-control-apoyo” desarrollado

por Karasek (1979) relaciona aspectos psico-sociales del empleo con dolencias concretas. El modelo contempla tres dimensiones: los requerimientos psicológicos del trabajo, la capacidad de decisión y el apoyo social. Los resultados muestran que los trabajadores con empleos con altas demandas, poco poder de decisión y poco apoyo social tienen riesgos mayores de enfermedad cardiovascular y malestar psicológico. Más tarde, Siegrist (1996) desarrolló un marco conceptual para relacionar estrés en el trabajo y salud.: el modelo de “equilibrio entre esfuerzo y reconocimiento”. El autor encuentra que los trabajos con escasa recompensa (poca capacidad de control, pocas oportunidades de promoción, inestabilidad) y altos niveles de esfuerzo se asocian con mayores riesgos de hipertensión.

Finalmente, es necesario atender a los argumentos y a la evidencia que apuntan a que el efecto de las condiciones laborales en la salud no es homogéneo para todos los grupos sociodemográficos, sino que hay un efecto diferencial. Los cambios acaecidos en el mercado de trabajo de los países industrializados han transformado las formas de organización y contratación que se consideraban estándares: trabajo a tiempo completo, estable, y con derechos (ver, por ejemplo, Hernberg, 1999), introduciendo una mayor inestabilidad laboral, especialmente para el caso del mercado laboral español (Amuedo Dorantes, 2000). Sucesivas reformas de la legislación laboral española, de manera más o menos intencionada, han transformado las relaciones de trabajo de manera que las formas de contratación “flexibles” son cada vez más frecuentes. La reforma de 1994 fue probablemente la que marcó un punto de no retorno en esta evolución, si bien el proceso de reformas se había iniciado en 1984. Bajo este nuevo panorama, se sabe que ha habido una persistencia e incluso un aumento de los riesgos laborales en los países industrializados (Hernberg, 1999;) Sin embargo, gran parte de los problemas de salud relacionados con el trabajo son todavía desconocidos por falta de diagnóstico o porque no se reportan por los actuales sistemas de información.

Lo que sí se sabe es que los jóvenes y los inmigrantes están más expuestos a condiciones de contratación temporal y a problemas de “sobreeducación” (Dolado et al, 2000; Fernández y Ortega, 2008), así como se ha demostrado para el grupo de inmigrantes que éstos tienden a trabajar en empleos de más riesgo para la salud (Solé y Rodríguez, 2010). La mayor exposición de los inmigrantes o las minorías raciales a riesgos laborales ha sido documentada para diferentes países (ver, por ejemplo, Bollini, 1995). El menor poder de negociación de los inmigrantes, por falta de adaptación a las características del mercado laboral de acogida los puede hacer más vulnerables a condiciones de trabajo adversas (Leeth y Ruser, 2006). Para el caso de España, el

estudio de Ahonen y Benavides (2006) muestra que el riesgo de sufrir accidentes mortales y no mortales en el trabajo es mayor para los inmigrantes que para los nativos. Los inmigrantes en España se perciben a sí mismos en una situación más vulnerable en el mercado de trabajo, esto implica menos capacidad de elección y les impulsa a emplearse en trabajos con condiciones peores (Ahonen et al, 2009). Ocupan puestos por debajo de su nivel formativo, refieren problemas de contratación, salarios y jornada laboral, a la vez que un gran porcentaje de ellos refiere problemas de salud (Agudelo-Suárez et al. 2009).

En definitiva, la modificación drástica del mercado laboral dibuja una nueva realidad que probablemente implica cambios en el peso relativo de las condiciones de trabajo y empleo en comparación con otros indicadores socioeconómicos en la determinación de las desigualdades socioeconómicas en salud. El escenario que emerja de esta primera parte estudio puede ser útil para la toma de decisiones de política pública sobre todo en dos sentidos: porque pondrá de relieve el peso creciente de las condiciones de empleo en la determinación de la salud dando pautas para emprender políticas de reducción de las desigualdades en salud; porque arrojará un mayor conocimiento acerca de qué tipos de trabajos (tanto en términos de condiciones laborales como contractuales) se asocian con mayor probabilidad a pérdidas de productividad futuras del trabajador.

1.2 La vida laboral posterior a la IP

El segundo foco de atención de nuestro estudio es el impacto de la discapacidad en la trayectoria laboral de los individuos. La pérdida de capacidad laboral como consecuencia de una IP –que no implica necesariamente que el individuo no esté capacitado o no se pueda capacitar para un empleo productivo- puede que vaya acompañada de un declive de sus oportunidades en el mercado de trabajo. En este sentido, existe evidencia que muestra que las personas con discapacidad se enfrentan a condiciones laborales –fundamentalmente monetarias- menos favorables que las del resto de trabajadores, a la vez que ostentan probabilidades menores de estar empleadas. Estas diferencias, según estos estudios, no se explicarían únicamente por diferencias en productividad, sino también por la existencia de discriminación en el mercado de trabajo. El análisis de la trayectoria laboral de los individuos posterior a la discapacidad que se propone el presente estudio debe permitir dilucidar, por un lado, hasta qué punto una incapacidad permanente implica un *shock* laboral, en tanto que empeoramiento en las

condiciones de trabajo -tanto monetarias como no monetarias- y por el otro, qué perfiles sociolaborales hacen más probable la reincorporación al mercado de trabajo. En este sentido, la evidencia para distintos países revela que entre las personas que entran en el sistema de protección por discapacidad, muy pocas vuelven al empleo (ver, por ejemplo, *Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security*. OCDE, 2003). Este hecho invita a investigar sus causas y a elaborar propuestas bien fundamentadas sobre vías de “activación” de las personas que tienen reconocida una discapacidad pero que a pesar de ello están capacitadas (o pueden capacitarse) para desarrollar un empleo productivo.

Un repaso a los antecedentes muestra que ya numerosos estudios previos han explorado el impacto de la discapacidad en el desempeño en el mercado de trabajo (ver, para estudios internacionales, la revisión de la literatura en Jones, 2007). Sin embargo, la mayoría de ellos se han centrado en los efectos en la probabilidad de estar empleado, o en el impacto en los salarios. Disponer de datos tan ricos como los que proporciona la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social permite una exploración más detallada de la evolución de la vida laboral de las personas con discapacidad, atendiendo a aspectos como el nivel ocupacional o la temporalidad. Respecto a la empleabilidad, Lindeboom et al (2005) exploran la interrelación entre discapacidad y trabajo, y encuentran que los individuos con discapacidad tiene probabilidades sensiblemente mayores de estar desempleados. En el contexto español, García-Gómez y López-Nicolás (2006) encuentran que un *shock* adverso en la salud tiene un fuerte efecto causal en la probabilidad de estar empleado. Los individuos que sufren un *shock* en salud reducen su probabilidad de estar empleados en un 5%, y son un 3,5% más propensos a devenir inactivos.

Otros estudios para distintos países han intentado descomponer la brecha entre tasa de empleo de personas con discapacidad y sin discapacidad, encontrando que gran parte de esta brecha no se explica por diferencias en características del trabajador o el trabajo, y sería atribuible por tanto a la existencia de discriminación en el mercado de trabajo (ver, por ejemplo, Blackaby et al, 1999; Kidd et al, 2000). La evidencia previa también hace necesario atender a los incentivos económicos como explicación de la participación en el mercado de trabajo. El estudio de Bell y Smith (2004) muestra, con datos de los años 90 para Gran Bretaña, que el descenso en la participación en el empleo de las personas discapacitadas se produce, casi en exclusiva, entre los trabajadores varones poco cualificados. Su conclusión es que la generosidad relativa de las pensiones por incapacidad, comparadas con las ayudas al desempleo, desincentivan a las

personas con IP a seguir trabajando. Para el caso de España, Malo y colegas (Malo et al, 2011) encuentran que un mayor importe de la pensión no tiene un efecto negativo sobre la compatibilización entre empleo y cobro de una pensión por IP. La probabilidad de compatibilizar empleo y pensión depende de la gravedad de la discapacidad sufrida, de la edad en el momento del reconocimiento de la pensión y de la experiencia anterior en la discapacidad. Este trabajo, junto con el proyecto ganador de un premio FIPROS en 2008 de los mismos autores (Cueto et al, 2008) nos servirán en especial de referencia para contrastar los resultados de nuestro estudio, pues los datos con los que trabajan proceden de la misma fuente que la usada en este estudio (la MCVL).

Respecto a las posibles diferencias salariales entre trabajadores discapacitados y el resto de trabajadores, numerosos estudios han explorado la existencia de discriminación en el mercado de trabajo como hipótesis explicativa de estas desigualdades. Estos trabajos permiten afirmar, para distintos países, que las personas con discapacidad ganan sensiblemente menos que los demás trabajadores, una vez se controla por el capital humano del trabajador y las características del trabajo (para Estados Unidos, ver por ejemplo, Balwin and Johnson, 1994, 1995, 2000; Haveman y Wolfe, 1990; Acemoglu y Angrist, 2001; para Reino Unido, Blackaby et al, 1999; Kidd et al, 2000). Estos últimos autores aplican técnicas de descomposición a las diferencias salariales entre trabajadores con y sin discapacidad (una técnica que también emplearemos en este trabajo). Encuentran que cerca del 50% las diferencias salariales entre estos dos grupos no se explican por diferencias en características relacionadas con la productividad -serían, entonces, en parte atribuibles a discriminación. Sin embargo, la evidencia respecto a la discriminación es un tanto ambigua: otros autores han señalado la imposibilidad de separar diferencias en productividad de discriminación en el mercado de trabajo (DeLeire, 2001).

Tiene especial interés para nuestro estudio un grupo de investigaciones recientes que exploran el efecto de la discapacidad en las características no monetarias del empleo, como la temporalidad o el trabajo a tiempo parcial. Es importante señalar que la mayoría de estos estudios se refieren a otros países y son todavía escasos para España, por lo que el presente estudio podría ser una aportación valiosa para avanzar hacia un mayor conocimiento de las trayectorias laborales de los individuos con discapacidad, atendiendo a las características no monetarias del empleo. Blanck et al (2000) encuentran que las personas con discapacidad trabajan como autónomas con una probabilidad que dobla la del resto de trabajadores. También para Estados Unidos, Schur (2002, 2003) y Hothkiss (2004) demuestran que las personas con discapacidad se emplean con mayor

probabilidad en trabajos con formas de contratación no estándares, como son los empleos a tiempo parcial o los contratos temporales. Estos estudios también exploran las razones de la mayor presencia de formas flexibles de empleo entre los discapacitados. Encuentran que, si bien la discriminación explicaría parte de estas diferencias, básicamente es la mayor flexibilidad que otorgan estos trabajos el factor con mayor poder explicativo. Es necesario mencionar que en nuestro país existen incentivos a la contratación indefinida de las personas con discapacidad, lo que hace más complejo el análisis.

Otro grupo de trabajos considera que los efectos de la discapacidad en el desempeño en el mercado de trabajo pueden diferir entre grupos de individuos, por ejemplo por sexo o raza (Balwin y Johnson, 1995; Bound et al, 1995). Esta consideración estará muy presente en nuestro trabajo, en el que creemos necesario atender a posibles diferencias entre grupos sociodemográficos, no únicamente por razones de diversidad en preferencias entre estos grupos (diferencias intrínsecas a los individuos) sino por razones de desigualdades en oportunidades en el mercado de trabajo (las detalladas en párrafos anteriores).

La exploración de fuentes estadísticas, base del trabajo empírico contenido en el presente estudio, debe permitir, en definitiva, conocer quiénes son y qué hacen las personas con discapacidad. Y con ello, contribuir a reconocer las ayudas que mejor combinan la protección necesaria y los incentivos adecuados para el acceso al empleo. Es decir, ayudar a diseñar ayudas y medidas compensatorias que no lleven a la exclusión del mercado de trabajo y eviten por tanto la proliferación de beneficiarios capaces de desarrollar una actividad laboral pero sin suficientes incentivos para hacerlo.

1.3 Referencias

Acemoglu, D. and Angrist, J.D. Consequence of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy* 2001; 19 (5): 915-50.

Agudelo-Suárez A et al. Proceso migratorio, condiciones laborales y salud en trabajadores inmigrantes en España. *Gac Sanit* 2009; 23 (1):115-21.

Ahonen, EQ., & Benavides, FG. Risk of fatal and non-fatal occupational injury in foreign workers in Spain. *Journal of Epidemiology & Community Health* 2006; 33(2): 96-104.

Ahonen EQ, Porthé V, Vázquez ML, García AM, López-Jacob MJ, Ruiz-Frutos C, Ronda Pérez E, Benach J, Benavides FG. A qualitative study about immigrant worker's perceptions of their working conditions in Spain. *J Epidemiol Community Health* 2009;63:936-942.

Akhavan, S. 2006 The health and working conditions of female immigrants in Sweden. Stockholm: Karolinska I.

Alfredsson, L., Spetz, C., y Theorell, T.. Type of occupation and near-future hospitalization for myocardial infarction and some other diagnoses. *International Journal of Epidemiology* 2003, 14(3): 378-388.

Amuedo-Dorantes, C. Work transitions into and out of involuntary employment in a segmented market: evidence from Spain. *Industrial and Labor Relations Review* 2000; 53 (2): 309-325.

Amuedo-Dorantes, C. Work safety in the context of temporary employment: the Spanish Experience. *Industrial and Labor Relations Review* 2002; 55 (2): 262-285.

Baldwin, M. and Johnson, W.G. 1994, Labor market discrimination against men with disabilities. *Journal of Human Resources* 1994; XXIX (1): 1-19.

Baldwin, M. and Johnson, W.G. Labor market discrimination against women with disabilities. *Industrial Relations* 1995; 34 (4): 555-71.

Baldwin, M. and Johnson, W.G. Labor market discrimination against men with disabilities in the year of the ADA. *Southern Economic Journal* 2000; 66 (3): 548-66.

Bell, Brian and Smith, James Matthew, Health, Disability Insurance and Labour Force Participation (May 2004). Bank of England Working Paper No. 218. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=641161> or doi:10.2139/ssrn.641161

Benavides, FG; Benach, J; Diez-Roug, AV; Roman, C. How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European Survey on Working Conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health* 2000; 54: 494-501.

Berger M, Leigh J. Schooling, self-selection, and health. *The Journal of Human Resources* 1989; 24(3):433-55.

Blackaby, D., Clark, K., Drinkwater, S., Leslie, D., Murphy, P. and O'Leary, N. Earnings and Employment Opportunities of Disabled People, Research Report 1999; 133, Department for Education and Employment, Nottingham.

Blanck, P.D., Sandler, L.A., Schmeling, J.L. and Schwartz, H.A. The emerging workforce of entrepreneurs with disabilities: preliminary study of entrepreneurship in Iowa. *Iowa Law Review* 2000 (85): 1583-668.

Bound, J., Schoenbaum, M. and Waidmann, T. Race and education differences in disability status and labour force

attachment in the Health and Retirement Survey. *Journal of Human Resources* 1995; 30: 227-67.

Cueto et al. El empleo después de la incapacidad permanente: trayectorias laborales y patrones de salida del mercado de trabajo. Premio FIPROS 2008. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Seguridad Social. Disponible en:

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131346.pdf>

DeLeire, T. Changes in wage discrimination against people with disabilities: 1948-93. *Journal of Human Resources* 2001; 36 (1): 144-58.

Dolado, J, Florentino Felgueroso, F, Jimeno, J. Youth labour markets in Spain: Education, training, and crowding-out. *European Economic Review* 2000; 44 :943-956

Fernández, C, Ortega, C. Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches? *Span Econ Rev* 2008; 10:83–107

García-Gómez, P; López-Nicolás, A. Health shocks, employment and income in the Spanish labour market. *Health Economics* 2006; 15: 997-1009.

Grossman, M. 1972. On the concept of health capital and the demand for health. *Journal of Political Economy*, 80(2): 223-255.

Haveman, R. and Wolfe, B. (1990), "The economic well-being of the disabled 1962-84", *Journal of Human Resources* 1990; 25 (1): 32-54.

Hernberg S. Towards a new millenium. *Scan J Work Environ Health* 1999; 25:465-9

Hotchkiss, J.L. Growing Part-Time Employment among Workers with Disabilities: Marginalization or Opportunity?, *Economic Review Federal Reserve Bank of Atlanta*, 2004; Atlanta, GA, third quarter.

Jones, MK. Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies* 2008; 35 (5): 405-424.

Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979; 24 (2): 285-308.

Kerkhofs, M, Lindeboom, M. Age related health dynamics and changes in labour market status. *Health Economics* 1997; 6: 407-423.

Kidd, M.P., Sloane, P.J. and Ferko, I. Disability and the labour market: an analysis of British males. *Journal of Health*

Economics 2000; 19: 961-81.

Leeth JD, Ruser J. Safety Segregation: The importance of gender, race and ethnicity on workplace risk. *Journal of Economic Inequality* 2006; 4: 123-152.

Lindeboom M, Llena-Nozal A, van der Klaauw B. The interrelation between disability and work and the role of health shocks. Paper presented at the IZA Conference on Income Distribution, Health and Social Insurance of an Ageing Population, Bonn, Germany, September 2005.

Llena-Nozal A, Lindeboom M, Portrait F. The effect of work on mental health: does occupation matter?. *Health Economics* 2004; 13: 1045-1062.

Malo MA, Cueto B, Rodríguez V. Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo: el caso español. *Cuadernos de relaciones laborales* 2001; 29 (1): 125-153.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE): *Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security*. París, 2003.

Robone S, Jones A, Rice N. Contractual conditions, working conditions and their impact on health and well-being. *European Journal of Health Economics* 2010; DOI - 10.1007/s10198-010-0256-0. Available at: <http://www.springerlink.com/content/0663263V846452G6>.

Siegrist J. *Journal of Occupational Health Psychology* 1996; 1(1):27-41

Smith, K., Kaminstein, D., & Makadok, R. The health of the corporate body: Illness and organizational dynamics. *The Journal of Applied Behavioral Science* 1995; 31: 328-351.

Schur, L. Barriers or opportunities? The causes of contingent and part-time work among people with disabilities. *Industrial Relations* 2003; 42 (4): 589-622.

Schur, L. and Kruse, D. Non-standard work arrangements and disability income. Report to the Disability Research Institute 2002. University of Illinois Urbana-Champaign, Champaign, IL, August

Solé, M., Rodríguez, M. Disparidades entre inmigrantes y nativos en el impacto de las condiciones laborales en la salud. *Gaceta Sanitaria*. 2010, vol.24, n.2.

Vahtera J, Viirtanen P, Kivimäki M, Pentti J. Workplace as an origin of health inequalities. *J Epidemiol Community Health* 1999; 53:399-407.

Virtanen, P, Vahtera, J, Kivimäki, M, Liukkonen, V, Virtanene, M, Ferrie, J. Labor Market Trajectories and Health: A Four-Year Follow-up Study of Initially Fixed-Term Employees. *American Journal of Epidemiology* 2005; 161: 840-846.

1.4 Hipótesis y objetivos generales del estudio

El estudio se planteaba las siguientes cuatro hipótesis de trabajo :

1. La situación laboral y la historia laboral de los individuos es determinante de diferencias en discapacidad.

Un estudio sobre la discapacidad implica explicar un fenómeno dinámico. La salud de los individuos cambia con la edad y, a su vez, determinados sucesos pueden tener un impacto repentino en la salud. La tasa a la que la salud cambia con el tiempo puede diferir entre personas con situaciones laborales y trayectorias laborales distintas. A su vez, los individuos pueden experimentar shocks de salud a causa de un conjunto de enfermedades crónicas o simplemente pueden sufrir un accidente. La probabilidad de que un individuo sufra un shock de salud depende, por tanto, de la edad, pero también de la situación laboral y las condiciones de trabajo experimentadas en el momento presente y a lo largo de su vida laboral.

Para conocer la magnitud del impacto que tiene la vida laboral de los individuos en la probabilidad de que sufran una incapacidad permanente hemos estimado el efecto de 1) las relaciones contractuales anómalas (temporalidad, trabajo a tiempo parcial) que marcan diferencias en estabilidad laboral; 2) el grado de autonomía y cualificación de un trabajo; 3) la exposición a riesgo de accidente y enfermedad reconocidos como laborales y 4) el nivel de ingresos.

2. El impacto de las trayectorias laborales en la probabilidad de sufrir una incapacidad permanente no es homogéneo, sino que existen diferencias entre grupos sociodemográficos.

Dadas las características del mercado laboral actualmente, es muy probable que existan diferencias entre aquéllos que se insertaron en el mercado laboral anteriormente al proceso de reformas que han conducido a una mayor flexibilización y precarización del mercado y los que lo hicieron durante las dos últimas décadas –jóvenes e inmigrantes. También es probable que los

inmigrantes se empleen con mayor probabilidad que los autóctonos en trabajos de riesgo para la salud. Nuestra presunción es que han cambiado tanto las condiciones laborales y contractuales en sí –mayor inseguridad laboral, mayor presencia de trabajadores sobreeducados-, como el peso relativo de las condiciones laborales en la en la determinación de la salud, representada en nuestro caso por la discapacidad.

Para contrastar si existen diferencias entre grupos sociodemográficos en cuanto al impacto de ciertas condiciones laborales y situaciones contractuales, experimentadas a lo largo de toda la vida laboral, en la probabilidad de sufrir una incapacidad permanente estimamos separadamente, por grupos de edad y por país de origen del trabajador, la magnitud del impacto de las trayectorias laborales en la probabilidad de incapacidad permanente.

3. Factores diversos influyen en la probabilidad de que un individuo se reincorpore al mercado de trabajo una vez pasa a cobrar una pensión por incapacidad permanente.

Se supone, de entrada, que los resultados son dependientes del grado de incapacidad reconocido. Pero también influyen la educación y la situación familiar, así como las circunstancias de trabajo y la historia laboral del individuo. El contraste de esta hipótesis se basa, primero, en un análisis descriptivo de los datos que muestra qué perfil de trabajador se reincorpora en mayor medida al mercado de trabajo una vez ha pasado a cobrar una pensión por IP. Se entiende que la probabilidad de emplearse depende del grado de incapacidad, con lo que se analizan separadamente las personas con distintos grados de IP. Posteriormente, se estiman, mediante modelos no lineales, los factores que influyen en la probabilidad de que un individuo al que se le reconoce el derecho a una pensión por IP permanezca o se reincorpore al mercado de trabajo. El análisis se ha hecho también separadamente según los grados de discapacidad y las variables estudiadas comprenden características individuales (por ejemplo, el sexo, la edad o la situación familiar), variables relativas a la vida laboral del trabajador (experiencia, número de episodios de empleo) y variables indicativas de su nivel de ingresos (salarios en el momento de producirse la IP y cuantía de la pensión por IP) ; Nuestro foco de interés no está en captar los efectos de percibir una prestación por IP en la probabilidad de emplearse (los individuos estudiados son todos beneficiarios de prestaciones), si bien la cuantía de la pensión se estima una variable influyente a la hora de determinar la decisión de emplearse.

4. Una incapacidad cambia la trayectoria laboral del individuo, tanto en términos salariales como de condiciones no monetarias del empleo.

Sabemos que la discapacidad puede ser una fuente de discriminación en el mercado de trabajo. Entonces, los individuos con incapacidad permanente es posible que describan trayectorias laborales menos exitosas –en términos de salario, nivel ocupación, cualificación acorde con su nivel de estudios, estabilidad- que individuos sin una incapacidad permanente reconocida. Por otro lado, los incentivos a la contratación de personas con discapacidad pueden mitigar los efectos, si los hubiera, de la discriminación en el mercado de trabajo (puede pensarse, por ejemplo, en la afectación de la temporalidad). Es por ello que la IP, tratada separadamente según sus grados, puede tener distintos efectos según la variable de desempeño en el mercado de trabajo que se analice. Para contrastar esta hipótesis hemos empleado dos estrategias. Primero, estimar para un periodo amplio de tiempo, que comprende el momento anterior al reconocimiento de la IP, la evolución salarial del individuo con IP en comparación con el resto de la población. También se han aplicado técnicas de descomposición (tipo Blinder-Oaxaca) a la diferencia salarial entre trabajadores con y sin IP, con el fin de mostrar qué parte se explica por diferencias en productividad y qué parte queda sin explicar y estaría potencialmente relacionada con la discriminación. La segunda estrategia ha consistido en medir si las condiciones no monetarias de empleo varían como consecuencia de la IP (mayor temporalidad, variaciones en el nivel ocupacional), mediante modelos de elección discreta tipo probit.

2. Base de datos y variables de estudio

Fuentes y análisis de datos

Se usará un panel de datos de cuatro años (2005-2008) elaborado a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) que contiene información completa sobre la vida laboral de los individuos. Dicha muestra combina información de tres fuentes: el Padrón, los registros de la Seguridad Social y datos fiscales. La población de referencia para cada MCVL (su elaboración es anual) es la de los individuos que en algún momento de cada año estuvieron dados de alta como trabajadores o pensionistas en los registros de la Seguridad Social. La MCVL contiene una muestra representativa del 4% de esta población para cada año, y es aproximadamente de 1.200.000 individuos. Nosotros seleccionaremos únicamente una cohorte de individuos

compuesta por aquéllos que estuvieron trabajando en algún momento de 2005 (excluyendo los que ya eran pensionistas al inicio del período) para el contraste de las hipótesis 1 a 3 -esto incluye a los que pasaron a ser pensionistas durante el periodo 2005-2008. Incluiremos en la base de datos variables relativas a la trayectoria laboral anterior a 2005. Excluiremos, para las estimaciones que tienen como variables dependiente la discapacidad permanente (hipótesis 1 y 2), los individuos que ya estaban incapacitados con anterioridad a 2005 (interesa estudiar las transiciones a la discapacidad). El objetivo es estimar el impacto de variables relativas a la situación laboral y a la trayectoria laboral de los individuos en la discapacidad permanente. Para ello, estudiaremos transiciones a la discapacidad permanente ocurridas entre 2005 y 2008, para toda la muestra y separadamente por grupos demográficos, atendiendo a la plausible especificidad del grupo de jóvenes y el de inmigrantes. Las transiciones a la discapacidad permanente se identifican con los datos de la MCVL si la persona solicita una pensión por discapacidad o bien si pasa a estar trabajando como discapacitada (el empresario tiene incentivos a contratar de personas con discapacidad, con lo que es muy probable que se notifiquen). Este grupo, sin embargo es muy poco numeroso, no llegando al 2% del total.

Para el análisis de las trayectorias laborales posteriores a la discapacidad, la selección de la muestra será algo distinta. Se trabajará con dos bases de datos distintas para testar las hipótesis 3 y 4. Primero, con el objetivo de analizar la probabilidad de emplearse de las personas con IP, teniendo en cuenta su vida laboral anterior, se trabajará con información sobre la vida laboral de personas que transitaron a una IP y pasaron a cobrar una pensión (incapacidad total, absoluta o bien gran invalidez) durante 2005. Esto incluye información laboral en tres momentos del tiempo: justo en el momento de adquirir la IP (en algún momento de 2005), durante el año posterior y, finalmente, en 2008. Nos ha parecido más adecuado analizar las condiciones de trabajo y la empleabilidad de individuos que partían de condiciones similares en cuanto al cobro de una pensión (todos son beneficiarios de una pensión) y al momento de aparición de la IP. La comparación de decisiones de empleo entre individuos que cobran pensión por IP e individuos que no la cobran no es uno de los objetivos de este trabajo y la no diferenciación de estos grupos en el análisis habría distorsionado los resultados relativos a las hipótesis que sí queríamos abordar.

Segundo, para testar las diferencias (salariales o en otras variables de condiciones de trabajo) entre trabajadores con y sin IP, se trabajará con un panel de datos (2005-2008) integrado por todos los individuos sin IP con relaciones laborales activas durante ese periodo y una muestra de

individuos con IP formada por todos los que transitaron a ser pensionistas por IP durante 2005 y tuvieron alguna relación laboral activa durante el periodo 2005-2008. La idea es estudiar la vida laboral durante los años posteriores a la IP, analizando posibles divergencias con respecto al grupo de trabajadores sin IP y sus posibles causas.

Variables

Variables dependientes:

- Para las hipótesis 1 y 2: transiciones a la incapacidad permanente ocurridas entre 2005 y 2008;
- Para la hipótesis 3: estar empleado con posterioridad a la transición a la incapacidad permanente (sólo individuos con IP)
- Para la hipótesis 4: tener contrato temporal, nivel ocupacional, rentas del trabajo (salarios), variables consideradas antes y después de la transición a la incapacidad permanente.

Variables explicativas:

Variables individuales:

- edad,
- sexo,
- nivel educativo,
- número de miembros en el hogar,
- rentas del trabajo

Variables de condiciones laborales relativas al periodo actual:

- trabajador temporal (en oposición a trabajador con contrato fijo o funcionario);
- trabajador a tiempo parcial;
- trabajador autónomo;
- empleado en trabajo poco cualificado¹;
- empleado en trabajo de riesgo elevado de accidente y enfermedad. Esta variable es fruto de elaboración propia a partir de la información contenida en la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2006 y ya la hemos utilizado en alguno de nuestros trabajos previos. Se consideran

¹ En todo el trabajo emplearemos “no cualificado” para referirnos a trabajos cuyo grupo de cotización es el de peón, subalterno, oficial de 2ª o 3ª.

trabajos de riesgo los que tienen tasas de accidente y enfermedad profesional pertenecientes al cuartil más elevado de valores. Se construye con información detallada tanto de actividad económica (se consideran 44 actividades) como de ocupación (se consideran 10 ocupaciones), cruzando ambos registros y dando lugar a 440 celdas de datos.

VARIABLES DE TRAYECTORIA LABORAL RELATIVAS A PERIODOS PRECEDENTES:

- tiempo en desempleo;
- número de transiciones no voluntarias al desempleo;
- tiempo en trabajos temporales;
- tiempo en trabajos no cualificados;
- tiempo en trabajos de riesgo elevado de accidente y enfermedad profesional (ATEP)

VARIABLES DE CONTROL RELATIVAS A LA EMPRESA:

- antigüedad;
- tamaño (número de trabajadores).

3. Diseño del estudio

Trabajaremos con datos individuales procedentes de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social, empleando, como es habitual en economía de la salud cuando se utilizan este tipo de datos, técnicas estadísticas y econométricas enmarcadas en el ámbito general de la microeconometría. Además de emplear análisis descriptivos, se pretende inferir de los datos afirmaciones sobre la relación causal (o de correlación, en términos estadísticos) entre las variables que definen trayectorias laborales y la incapacidad permanente. De este modo, será posible (o no) validar las hipótesis mencionadas anteriormente. Dado que en las distintas hipótesis las variables de interés (transición a la discapacidad permanente, estar o no empleado y tipo de trabajo) son variables discretas será preciso utilizar técnicas de estimación de modelos de probabilidad no lineal, del tipo probit o logit. Habrá que determinar en cada caso qué modelo es el que se adapta mejor al fenómeno que queremos explicar.

- **Sujetos de estudio y ámbito temporal**

La población de referencia del estudio es la población trabajadora en España en el periodo 2005-2008. Se ha seleccionado una cohorte de individuos que estaban activos como trabajadores en los registros de la Seguridad Social en algún momento de 2005, y se les ha observado hasta 2008 (lo cual incluye a aquellos que pasan a ser pensionistas dentro del periodo 2005-2008). También se ha incorporado información sobre la vida laboral completa de los individuos, y por tanto, anterior a 2005. Para el estudio por grupos sociodemográficos, los subgrupos que se establecerán serán: por un lado, población inmigrante (nacidos fuera del territorio español, 90.929 individuos) versus población nativa (para contrastar efectos diferenciales de las variables de estudio en la población inmigrante); por el otro, compararemos tres grupos de individuos: aquéllos que se insertaron en el mercado laboral con anterioridad a 1984 (mayores de 45 años, un total de 267.176)); los que lo hicieron entre esa fecha y 1997 (individuos de entre 31 a 45 años de edad, un total de 311.948) y, finalmente, los afiliados por primera vez con posterioridad a 1997 (de 16 a 30 años, 177.798 individuos) El objetivo en este caso es contrastar el modelo comparando entre grupos afectados de manera distinta por las reformas del mercado laboral, cuyas disposiciones han supuesto un cambio drástico en las condiciones de trabajo y contratación en nuestro país en los últimos veinte años .

Para el contraste de las hipótesis 3 y 4, los sujetos de estudio serán las personas que se incapacitaron en algún momento de 2005 (un total de 3.323). El ámbito temporal, de nuevo, el periodo 2005-2008. En este caso, dos puntos en el tiempo centrarán la atención del análisis descriptivo y estadístico: el año inmediatamente posterior a la IP (varía dependiendo de cada sujeto) y diciembre de 2008. En estos dos puntos se analizarán variables de condiciones laborales de las personas con IP y, para el caso de la hipótesis 4, se compararán con el resto de trabajadores.

4. La vida laboral anterior a la incapacidad permanente

4.1 El impacto de las condiciones laborales en la incapacidad permanente.

4.1.1 Principales hipótesis y metodología

La situación laboral y la historia laboral de los individuos determina en gran parte las diferencias

en discapacidad. Un estudio sobre la discapacidad implica explicar un fenómeno dinámico. La salud de los individuos cambia con la edad y, a su vez, determinados sucesos pueden tener un impacto repentino en la salud. La tasa a la que la salud cambia con el tiempo puede diferir entre personas con situaciones laborales y trayectorias laborales distintas. A su vez, los individuos pueden experimentar shocks de salud a causa de un conjunto de enfermedades crónicas o simplemente pueden sufrir un accidente. La probabilidad de que un individuo sufra un shock de salud depende, por tanto, de la edad, pero también de la situación laboral y las condiciones de trabajo experimentadas en el momento presente y a lo largo de su vida laboral.

Nuestro primer objetivo consiste en analizar el impacto de las condiciones de trabajo –salariales y no salariales-experimentadas a lo largo de toda la vida laboral, en la salud de los individuos. Para ello será necesario conocer la magnitud del impacto que tiene la vida laboral de los individuos en la probabilidad de que sufran una incapacidad permanente. En particular se trata de estimar el efecto de 1) las relaciones contractuales anómalas (temporalidad, trabajo a tiempo parcial) que marcan diferencias en estabilidad laboral; 2) el grado de autonomía y cualificación de un trabajo; 3) la exposición a riesgo de accidente y enfermedad reconocidos como laborales y 4) el salario. Este análisis debe permitir deslindar el efecto de cada una de las variables relativas a las condiciones laborales.

La metodología aplicada consiste, en primer lugar, en un análisis descriptivo de las variables de interés, mediante tablas y gráficos que permitan obtener una primera representación del problema. En segundo lugar, se realiza un análisis econométrico consistente en la estimación de un modelo probit “pooled”, con datos para el periodo 2005-2008:

$$D_{it} = I(D_{it}^* > 0) = I(\beta X_{it-1} + Z_{it}' \gamma + \varepsilon_{it} > 0) \quad (1)$$

para individuos i , $i = 1, \dots, N$ y $t = 2005 \dots 2008$. D_{it} es una variable no observable que indica la propensión a la IP del individuo, y D_{it}^* su realización. $I(\cdot)$ es un incitador que toma valor 1 si su argumento es cierto, 0 si es falso. El vector X_{it} , contiene las variables explicativas referentes al periodo anterior y Z_{it} el resto de variables explicativas. Los términos restantes en (1) son los vectores de parámetros a estimar, β y γ , y el término de perturbación, ε_{it} .

Sabemos por estudios previos que el modelo probit tipo “pooled” proporciona estimaciones consistentes. También eficientes con la corrección siguiente (Greene, 2004):

$$\hat{V}(\hat{\beta}) = \left(\frac{N}{N-1} \right) \left(-H^{-1} \right) \left(\sum_{t=1}^n g_t g_t' \right) \left(-H^{-1} \right) \quad (2)$$

$$g_t = \sum_{i=1}^T g_{it}$$

Finalmente, se estudia cuán sensibles son los resultados al empleo de un tipo de modelo concreto, contrastando las misma hipótesis mediante un modelo de supervivencia. Además, este tipo de modelo permitirá obtener una interpretación más intuitiva de los coeficientes asociados a las variables. Generalmente, los modelos tipo probit de efectos marginales (que permiten no únicamente contrastar el signo de los coeficientes, sino también su magnitud) dan valores muy pequeños asociados a los coeficientes. Este hecho hace difícil interpretar los resultados en términos de magnitud de los efectos. Como se verá, el análisis complementario mediante un modelo de supervivencia como el que se describe a continuación, confirmará en general los resultados obtenidos mediante la estimación del modelo probit, con unos valores asociados a los coeficientes más fáciles de interpretar. El modelo de supervivencia que estimamos puede expresarse mediante una función de supervivencia en la que la probabilidad de discapacidad se expresa como:

$$prob\{T \in (t_{j-1}, t_j)\} = S(t_{j-1}; \eta_{it}, x_{it}) - S(t_j; \eta_{it}, x_{it}) \quad (3)$$

$$prob\{T \geq (t_{j-1})\} = S(t_{j-1}; \eta_{it}, x_{it}) \quad (4)$$

Bajo el supuesto de riesgo proporcional, la función de supervivencia para el caso discreto que nos ocupa puede expresarse como:

$$S(t_j; \eta_{it}, x_{it}) = \exp \left[- \exp(\eta_{it} + x_{it}' \beta + \delta_j) \right] \quad (5)$$

donde $\delta_j = \log(H_{it})$ para $j = 1, \dots, k$

$$h_j(\eta_{ij}, x_{ij}) = 1 - \exp\left[-\exp(\eta_{ij} + x_{ij} + \gamma_j)\right] \text{ con } \gamma_j = \log \int_{t_{j-1}}^j \lambda_0(\tau) d\tau \quad (6)$$

4.1.2 Resultados

La Tabla 1 ofrece una primera pero interesante fotografía de la incapacidad permanente que se produce en 2005 en España. El porcentaje de personas que se incapacita ese año es el 0,4% del total. Destacan dos rasgos sociodemográficos: son más mayores y tienen menor nivel de estudios que la media muestral. En cuanto a sus características laborales, se puede apreciar una sobrerrepresentación de empleados en trabajos poco cualificados y en trabajos de mayor riesgo de accidente o enfermedad profesional. También se observa que un porcentaje relativamente elevado (más alto que el de la muestra total) estaba cobrando una prestación por desempleo.

Casi el 59% de las incapacidades concedidas corresponden a la incapacidad permanente total, que indica incapacidad para desarrollar el trabajo habitual, pero no otro tipo de tareas o trabajo. Otro 39% son incapacidades absolutas, calificación que obtienen aquellos que en principio no pueden realizar ningún tipo de trabajo, aunque luego la ley no impide que algunos efectivamente

Tabla 1. Descriptivos de las variables

	DISCAPACITADOS (16-64 años)			TODA LA MUESTRA (16-64 años)		
	2005 (condiciones cuando se produce la IP)	2005/2006 (condiciones durante el año siguiente a la IP)	2008	2005	2006	2008
N (personas que adquieren una discapacidad en 2005; total trabajadores)*	3.323			841.059	813.738	796.851
Porcentaje de personas que pasan a tener IP en 2005/ total trabajadores	0,39					
Características personales						
Edad (media)	51,20			39,77	40,00	40,20
% de Mujeres	34,44			42,85	42,34	42,08
Nivel de estudios (%)						
Sin estudios	42,13			24,74	26,94	23,95
Primaria	29,16			32,30	35,23	36,61
Secundaria	13,48			26,57	28,43	27,66
Superior	1,93			5,55	6,36	9,61
No hay datos	13,30			10,84	3,04	2,16
Inmigrantes (%)	2,26			9,83	10,30	9,57
Grado IP						
Gran invalidez (GI)	2,47			-		
Incapacidad permantente absoluta (IPA)	38,67			-		
Incapacidad permante total (IPT)	58,86			-		
Situación familiar						
Miembros del hogar	2,19	1,73	1,62	2,22	2,29	2,29
Características del trabajo						
Cobran prestación por desempleo (%)	14,32	-	-	7,56	7,97	13,91
Empleados						
Con contrato temporal (%)	38,36	45,74	59,19	38,80	33,75	30,02
En trabajo poco cualificado (%)	37,62	52,79	46,09	31,38	29,74	29,47
En trabajo de riesgo de ATEP (%)	16,10	11,73	6,64	10,02	10,54	8,93
Autónomos (%)	14,32	9,97	10,16	13,49	14,54	15,05
Funcionarios	4,85	3,02	1,95	4,98	5,30	4,82
% Tiempo parcial**	4,75	15,13	6,72	5,55	5,41	5,73
Ingresos anuales***	15.445,45	14.452,57	14.547,02	17126,62	18775,43	20785,6
Experiencia (tiempo trabajado en ese trabajo)	1.915,55	-	-	1.713,35	1.890,89	1.843,75
Tiempo trabajado (total)	10.988,92	-	-	6.783,87	6.878,39	6.202,07
Pensión media (anual)	-	11.744,26	12.850,66	-	-	-
Número transiciones involuntarias al desempleo	9,80	14,46	14,61	8,40	9,18	10,64

* Personas que tienen una relación laboral vigente, ya sea trabajando por cuenta propia o ajena

**Porcentaje de la jornada no trabajado (media)

***incluyen tanto ingresos procedentes del trabajo como pensiones

desarrollen algún tipo de actividad. La gran invalidez, que comporta la necesidad de ayuda para realizar las tareas básicas diarias, supone sólo el 2,5% de todas las IP.

Es interesante observar que el número de miembros del hogar disminuye después de la discapacidad. No tenemos una hipótesis clara de porqué, pero como este dato procede de las declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, pensamos que quizás la IP lleve a algunas familias a modificar estratégicamente la asignación de miembros del hogar a un determinado perceptor.

La tabla también muestra hasta qué punto cambian las condiciones de trabajo de aquellos que continúan en el mercado laboral: aumenta el porcentaje de temporalidad, sobre todo si observamos lo que ocurre tres años más tarde (2008); aumenta el porcentaje de empleados en trabajos de baja cualificación, tienen más transiciones involuntarias al desempleo, y bajan sus ingresos anuales (incluidos los ingresos por pensiones) mientras que para toda la muestra se observa un aumento de éstos. Este aspecto lo desarrollaremos más ampliamente en la última parte del estudio.

Finalmente, en las primeras columnas de la Tabla 2, con las estimaciones “pooled” probit y de la función de supervivencia para toda la muestra, indican que las variables relativas a condiciones laborales tienen un impacto significativo en la probabilidad de que ocurra una IP. Sin embargo, las variables que expresan tiempo (años) de trabajo bajo cada condición laboral concreta (tiempo temporal, tiempo en trabajos poco cualificados, tiempo en trabajos de riesgo) muestran resultados más controvertidos. Únicamente es posible afirmar sin matices que los años que una persona trabaja en trabajos poco cualificados aumenta el riesgo de IP. Por el contrario, el tiempo en trabajos de riesgo o con contratos temporales parecen tener un efecto de disminución de dicha probabilidad, si bien los resultados no son concluyentes (las variables no son significativas en el modelo de supervivencia). La educación y la renta, como era de esperar, muestran los signos esperados: más educación y mayor nivel de renta reducen la probabilidad de discapacidad permanente. Es importante señalar que el hecho que nuestro modelo incluya las variables de renta y educación indica, para las variables de condiciones de trabajo, que estas son significativas con independencia del nivel de renta que lleven asociado o del nivel de educación de la persona; es decir su efecto se expresa aislado o controlando por el efecto de estas otras variables. Ser inmigrante no aumenta la probabilidad de incapacidad. En la tabla de descriptivos ya se

observaba que el porcentaje de discapacitados es sensiblemente menor entre el grupo de inmigrantes. Es posible que este hecho esté relacionado con lo que en la literatura ha dado en llamarse “efecto del inmigrante sano”, por el cual serían las personas sanas las que tenderían a emigrar con mayor probabilidad (las que tienen más posibilidades de encontrar empleo y las más productivas).

Tabla 2. Estimaciones para toda la muestra (columna 1 y 2) y por grupos demográficos

	TODA LA MUESTRA N=847.796			NATIVOS 46-65 N=267.394			NATIVOS 31-45 N=311.948			NATIVOS 16-30 N= 177.798			INMIGRANT ES N=90.829							
	Probit Mg.)	(Efectos Hazard		Probit (Efectos Mg.)	Hazard		Probit (Efectos Mg.)	Hazard		Probit (Efectos Mg.)	Hazard		Probit (Efectos Mg.)	Hazard						
Edad	0,0001	**	1,1826	**										1,0468	**					
Edad cuadrática	-0,0001	**	0,9992	**										1,0001	**					
Sexo	0,0006	**	0,6790	**	-0,0023	**	0,679	**	-0,0007	**	0,5523	**	-0,0003	**	0,4276	**				
Miembros del hogar	0,0000		0,9782	*	-0,0002	*	1,0023	**	-0,0001	**	0,9231	**	-0,0001		0,9515	**				
Inmigrante	0,0000		0,9899											-0,0002		0,8610	**			
EDUCACIÓN (Base: sin est.)																				
Primaria	-0,0001		0,9604		-0,0014	**	0,8232	**	-0,0003	**	0,7579	**	0,0002	**	1,3280	**	-0,0000		0,9272	
Secundaria	-0,0004	**	0,7239	**	-0,0031	**	0,6198	**	-0,0007	**	0,5669	**	-0,0001		0,8819	**	-0,0002		0,7538	
Univesrsitaria	-0,0007	**	0,5159	**	-0,0037	**	0,5144	**	-0,0009	**	0,3546	**	-0,0001		0,4236	**	-0,0002		0,8391	
Superior	-0,0008	**	0,4828	**	-0,0037	**	0,4424	**	-0,0009	**	0,3490	**	0,0001		0,7921	**	0,0002		0,8926	
CONDICIONES LABORALES ACTUALES																				
Contrato temporal	0,0002	**	1,1000	**	-0,0008	**	0,9350	**	0,0005	**	1,5512	**	0,0001	**	1,6285	**	0,0003	**	1,7027	**
Trabajo no cualificado	0,0001	**	1,0217	**	-0,0013	**	0,8844	**	0,0002	**	1,2604	**	0,0001	**	1,8724	**	0,0003	**	1,3375	**
Riesgo alto de ATEP	0,0007	**	1,5549	**	0,0031	**	1,6218	**	0,0006	**	1,5978	**	0,0004	**	2,5393	**	0,0006	**	1,9303	**
CONDICIONES LABORALES TRAYECTORIA																				
Veces despedido	-0,0000		1,0000		-0,0000		1,0000		0,0001	**	1,0000		0,0000		0,9959		-0,0000		1,0005	
Años trab. no cuali.	0,0001	**	1,0087	**	0,0001	**	1,0072	**	0,0001	**	1,0042	**	0,0001	**	1,0054	**	-0,0000		0,9908	
Años trab.temporal	0,0001	**	0,9592	**	-0,0001	**	0,9585	**	-0,0001	**	0,9260	**	0,0001		0,9946	**	-0,0001	**	0,9189	**
Años trab.riesgo	0,0000	**	0,9820	**	-0,0001	**	0,9824	**	-0,0001	**	0,9482	**	-0,0001	*	0,8125	**	-0,0001	**	0,9272	
RENTA																				
Baja	-0,0001*				-0,0007				0,0001				-0,0002	**	3,4509	**	0,0001		0,8655	
Madia-baja	0,0021	**	2,2518	**	0,0007	**	2,3259	**	0,002	**	2,4211	**	0,0003	**	1,5749	**	0,0010	**	2,7484	**
Media			0,9996				1,0110				0,9259									
Media-alta	-0,0008	**	0,5103	**	-0,0031	**	0,5144	**	-0,0007	**	0,4541	**	-0,0002	**	0,6569	**	-0,0001		0,6775	**
Alta	-0,001	**	0,4224	**	-0,0036	**	0,4215	**	-0,0008	**	0,3460	**	-0,0001		0,8129	**	-0,0004	**	0,3504	**
EXPERIENCIA LABORAL/TIEMPO LLEGADA AL PAÍS																				
Log. días afiliación	0,0001	**															0,0013		1,6166	**

* Categoría base: rentas medias

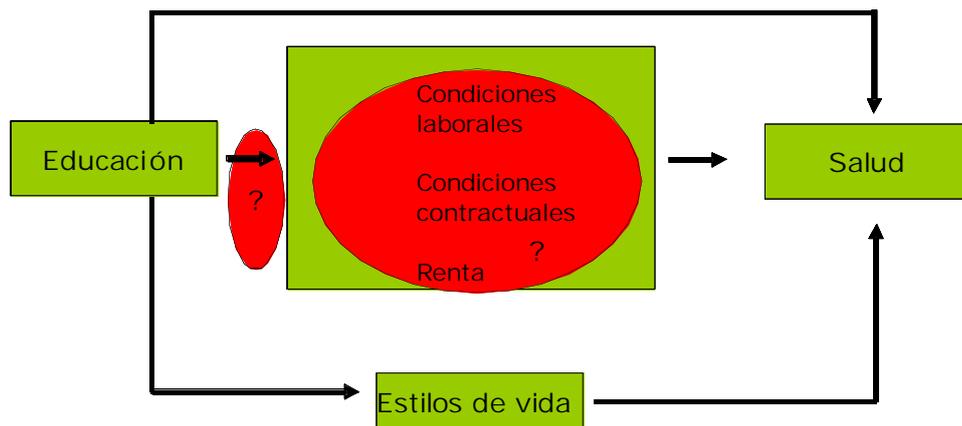
4.2 Análisis por grupos demográficos

4.2.1 Principales hipótesis y metodología

El impacto de las trayectorias laborales en la probabilidad de sufrir una incapacidad permanente no es homogéneo, sino que existen diferencias entre grupos sociodemográficos. Dadas las transformaciones acaecidas en el mercado laboral, es muy probable que existan diferencias entre aquéllos que se insertaron en el mercado laboral anteriormente al proceso de reformas que han conducido a una mayor flexibilización y precarización del mercado y los que lo hicieron durante las dos últimas décadas –jóvenes e inmigrantes. También es probable que los inmigrantes se empleen con mayor probabilidad que los autóctonos en trabajos de riesgo para la salud. Nuestra intuición es que han cambiado tanto las condiciones laborales y contractuales en sí –mayor inseguridad laboral, mayor presencia de trabajadores sobreeducados- como el peso relativo de las condiciones laborales en la determinación de la salud, representada en nuestro caso por la incapacidad permanente.

Nuestro principal objetivo consiste en mostrar si existen diferencias entre grupos sociodemográficos en cuanto al impacto de ciertas condiciones laborales y situaciones contractuales, experimentadas a lo largo de toda la vida laboral, en la probabilidad de sufrir una incapacidad permanente. Para ello estimaremos separadamente, por grupos de edad y por país de origen del trabajador, la magnitud del impacto de las trayectorias laborales en la probabilidad de incapacidad permanente. Para el caso de los inmigrantes, es de interés analizar las condiciones de trabajo -tanto salariales como no monetarias- en las que se insertan en el mercado laboral español.

El nivel educativo, la renta o la ocupación se suelen tratar en la literatura como indicadores de status socioeconómico intercambiables, o “proxy” uno de otro a la hora de analizar su impacto sobre la salud. Nos preguntamos si para las generaciones de jóvenes y personas recientemente incorporadas al mercado de trabajo (inmigrantes, por ejemplo), eso sigue siendo válido:



La metodología empleada para contrastar las hipótesis de esta parte del trabajo es la misma que para el apartado anterior: estimación de un modelo probit “pooled” y de un modelo de supervivencia, además del empleo de tablas y gráficos a modo de descriptivos de las variables del modelo.

4.2.2 Resultados

El análisis descriptivo de la IP por grupos demográficos está referido a 2008, último año de nuestro panel de datos y se presenta en las Tabla 2 y 3 y los Gráficos 1 y 2, derivados de ella. Tal como están calculadas las barras en ambos gráficos, lo que muestran es hasta qué punto las personas con IP dentro de cada categoría o subgrupo suponen un porcentaje superior, inferior o igual al que representan todos los individuos de esa categoría dentro del total de trabajadores. Valores superiores a 1 en el eje de ordenadas indican sobrerrepresentación, valores inferiores a 1 indican que los individuos con IP dentro de esa categoría son relativamente menos que su representación en el total de la muestra, y valores iguales o cercanos a 1 indican proporcionalidad.

Así, mientras que un 36,96% de las personas nativas con IP estaban en un trabajo poco cualificado cuando se produjo la incapacidad, el porcentaje total de personas que trabajaban en puestos poco cualificados era del 29, 83 (ver Tabla 3), lo que da lugar a un cociente de 1,24 (Gráfico 1), indicativo de que la IP se produce proporcionalmente con más frecuencia en los trabajos poco cualificados. De hecho, todas las barras del Gráfico 1 tienen valores superiores a la

unidad, lo que confirma que el trabajo poco cualificado, la temporalidad contractual y trabajar en tareas riesgo alto de ATEP son condiciones todas ellas asociadas a mayor probabilidad de incapacidad para todos los grupos demográficos. Llama la atención la gran incidencia de la IP en el grupo de nativos entre 31 y 45 años con contratos temporales. Asimismo, destaca el exceso de IP entre los trabajadores no cualificados más jóvenes (16 a 30 años). Los inmigrantes son más parecidos a los nativos en su conjunto que a los dos subgrupos de nativos analizados.

El Gráfico 2 es similar en cuanto a su construcción, aunque aquí lo que se muestra es el comportamiento de la variable nivel de estudios y los trabajadores nativos están divididos en tres subgrupos de edad mutuamente excluyentes. No queda ninguna duda de que los discapacitados sin estudios o sólo con estudios primarios están sobrerrepresentados en la ocurrencia de la incapacidad con respecto al peso que estos dos grupos tienen entre los trabajadores en general. Lo contrario ocurre con los trabajadores con estudios secundarios o universitarios; como se observa por la altura de las barras, para estos dos niveles de estudios los valores son inferiores a uno, indicando que la IP es relativamente menos frecuente en estos dos grupos dada su representación en el colectivo total. Aunque el patrón es similar en el caso de los inmigrantes, los valores reflejan que la IP en este colectivo es relativamente más independiente del nivel de estudios que en los otros grupos. No queremos finalizar el comentario de esta tabla y sus correspondientes gráficos sin mencionar el altísimo porcentaje de nativos entre 16 y 30 años que no tiene estudios, esto es, que no ha acabado la educación obligatoria. Evidencia palmaria del conocido fracaso escolar.

Gráfico 1. Porcentaje de personas con IP/porcentaje de personas con respecto al total de la muestra.

% de personas con IP / % Total

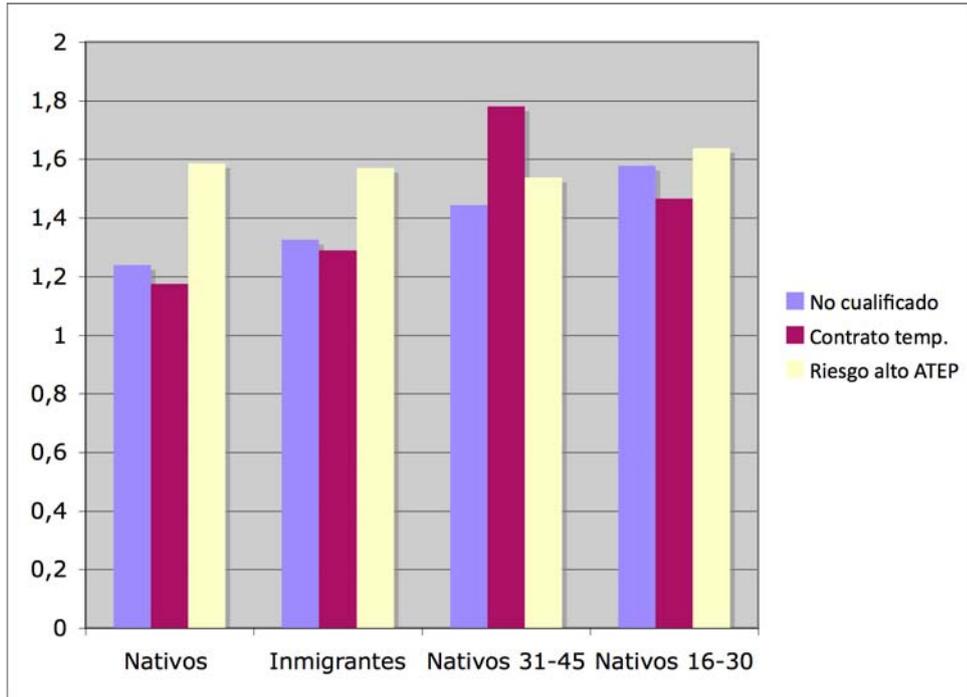
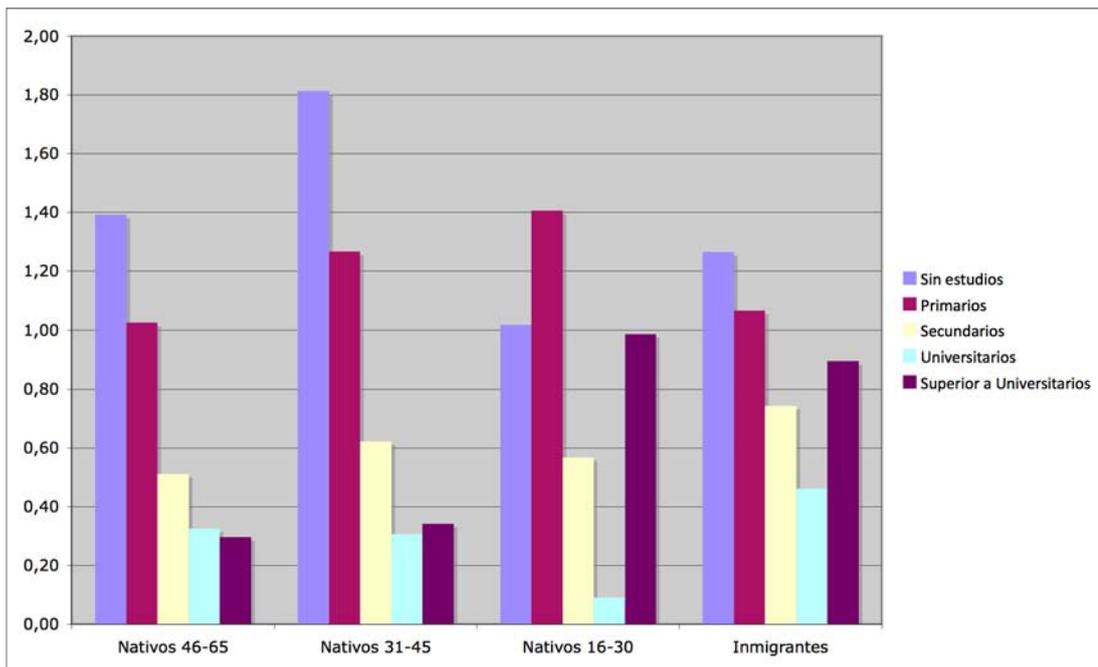


Gráfico 2. Porcentaje de personas con IP/porcentaje de personas con respecto al total de la muestra.

% de personas con IP / % Total



La Tabla 2 muestra los resultados de las estimaciones para los diferentes grupos demográficos. Se transcriben los efectos marginales de cada variable (calculados a partir del valor de los coeficientes de la estimación) y el “hazard ratio”. Valores superiores a 1 en el “hazard ratio” expresan cuánta mayor probabilidad de incapacitarse tienen los individuos con esa característica comparados con los individuos de la categoría base; valores inferiores a 1 indican menor probabilidad relativa de IP. Por ejemplo, observamos que el impacto del nivel de estudios es negativo y significativo para todos los grupos, y en concreto, los trabajadores nativos universitarios tienen una probabilidad un 51,8% menor de incapacitarse que los trabajadores nativos sin estudios ($1-0,4828=0,518$).

También observamos que estar empleado en trabajos de alto riesgo de ATEP implica una probabilidad entre un 50% y un 150% mayor de IP que estar empleado como funcionario (categoría base), siendo mayor el impacto para el grupo de jóvenes nativos de 16 a 30 años. Las otras dos condiciones laborales, contrato temporal y trabajo no cualificado, también redundan en una mayor probabilidad de incapacitación, excepto para el grupo de nativos mayores de 45 años. La variable renta también se comporta del modo esperado: con respecto a las rentas medias, los trabajadores con rentas bajas exhiben una mayor probabilidad de IP y las rentas altas una probabilidad bastante inferior.

Como resumen de esta primera parte de nuestro estudio en la que nos hemos centrado en ver cómo las condiciones laborales, junto con otras variables sociodemográficas, contribuyen a la discapacidad, podríamos concluir lo siguiente:

- ❑ Las condiciones laborales tienen efectos significativos y de magnitud elevada en la probabilidad de sufrir una discapacidad para todos los grupos
- ❑ La temporalidad, los trabajos que requieren poca cualificación y los que concentran tasas elevadas de ATEP se asocian significativamente con mala salud
- ❑ Son más determinantes de diferencias en salud las condiciones laborales presentes que la historia laboral del trabajador.

Tabla 3. Comparación de entre grupos demográficos respecto de algunas variables principales

	Nativos (N=756.922)		Inmigrantes (N=90.829)		Nativos 31-45 (N=311.948)		Nativos 16-30 (177.798)	
	%N	% Disc.	%N	% Disc.	%N	% Disc.	%N	% Disc.
No cualificado	29,83	36,96	41,7	55,32	27,04	39,04	34,77	54,89
Contrato temp.	30,32	35,66	44,28	57,14	26,16	46,59	41,64	61,05
Riesgo alto ATEP	9,23	14,64	8,8	13,83	8,98	13,81	8,72	14,29
Renta media-baja	16,2	37,08	22,55	38,68	13,63	40,55	19,35	45,33
Renta alta	29,59	17,38	13,72	8,49	32,81	11,99	15,47	6
Sin estudios	25,23	44,82	31,54	36,16	14,21	25,77	26,73	27,21
Primarios	37,23	38,56	32,57	32,53	38,58	48,87	41,13	57,82
Secundarios	27,9	14,06	27,71	25,45	34,32	21,36	23,96	13,61
Universitarios	8,67	2,24	6,26	4,44	11,72	3,6	7,48	0,68
Superiores a Uni.	0,97	0,32	1,92	1,41	1,17	0,4	0,69	0,68

- ❑ Sin embargo, el **tiempo** empleado en trabajos de escasa cualificación o las veces que uno ha sido despedido son significativos para explicar diferencias entre nativos (46-65)
- ❑ El **nivel educativo** carece de efecto en la probabilidad de discapacidad para inmigrantes.

5. El impacto de la discapacidad en la vida laboral

Se ha demostrado en estudios previos que las personas con discapacidad enfrentan desventajas en el mercado de trabajo en comparación con personas en edad laboral sin discapacidad. Por ejemplo, en Gran Bretaña se ha encontrado que, en promedio, sus ingresos son alrededor del 20 por ciento inferiores a los ingresos de los individuos no discapacitados en edad de trabajar, y sus tasas de empleo son la mitad (Jenkins i Rigg, 2003; Burchardt, 2000b; Grundy et al., 1999). Las desventajas económicas entre las personas con discapacidad en la actualidad pueden surgir de tres posibles fuentes: desventajas pre-existentes (un efecto "selección"); por los efectos asociados con la aparición de la discapacidad; y a causa los efectos asociados con el resto de discapacitados después de su inicio (Jenkins i Rigg, 2003). Creemos pues que es importante controlar por la situación de empleo anterior a la aparición de la discapacidad, con el fin de mitigar los posibles efectos de selección. Nuestros focos de interés en esta parte del estudio serán tres: el análisis de la empleabilidad posterior a la IP, el análisis de las diferencias salariales entre personas con y sin IP y sus posibles causas y el estudio de las condiciones no monetarias de empleo posteriores a la IP, observando también posibles diferencias con respecto a la población sin IP.

5.1 El empleo después de la IP

5.1.1 Principales hipótesis y metodología

Nuestro objetivo en esta parte del trabajo se centra en analizar los determinantes del empleo después de la IP. Para ello se intentará medir el impacto de distintas variables -socio-demográficas, de historia laboral y que indican el grado de IP- en la probabilidad de empleo.

Las personas que pasan a cobrar una pensión por IP pueden diferir en cuanto a sus propensiones a seguir trabajando por distintas razones. Primero, y de manera obvia, porque el grado de incapacidad influirá en la probabilidad de empleo. Pero las características socio-demográficas del individuo, así como su situación anterior de empleo pueden también tener un efecto en dicha probabilidad (ver Cueto et al, por ejemplo). A su vez, consideramos importante tener en cuenta en el análisis tanto la cuantía de la pensión por IP como el nivel de ingresos del individuo.

El contraste de los factores asociados a la empleabilidad de las personas con IP consiste, en primer lugar, en un análisis descriptivo de los datos que ofrece un primer perfil de trabajador que sigue trabajando una vez ha pasado a cobrar una pensión por IP. La tabla de descriptivos para el grupo de personas que compagina el cobro de una pensión por IP con el empleo comprende variables socio-demográficas, el grado de IP, la situación familiar, las condiciones de trabajo en el momento de la IP y la pensión (media) así como el nivel medio de ingresos.

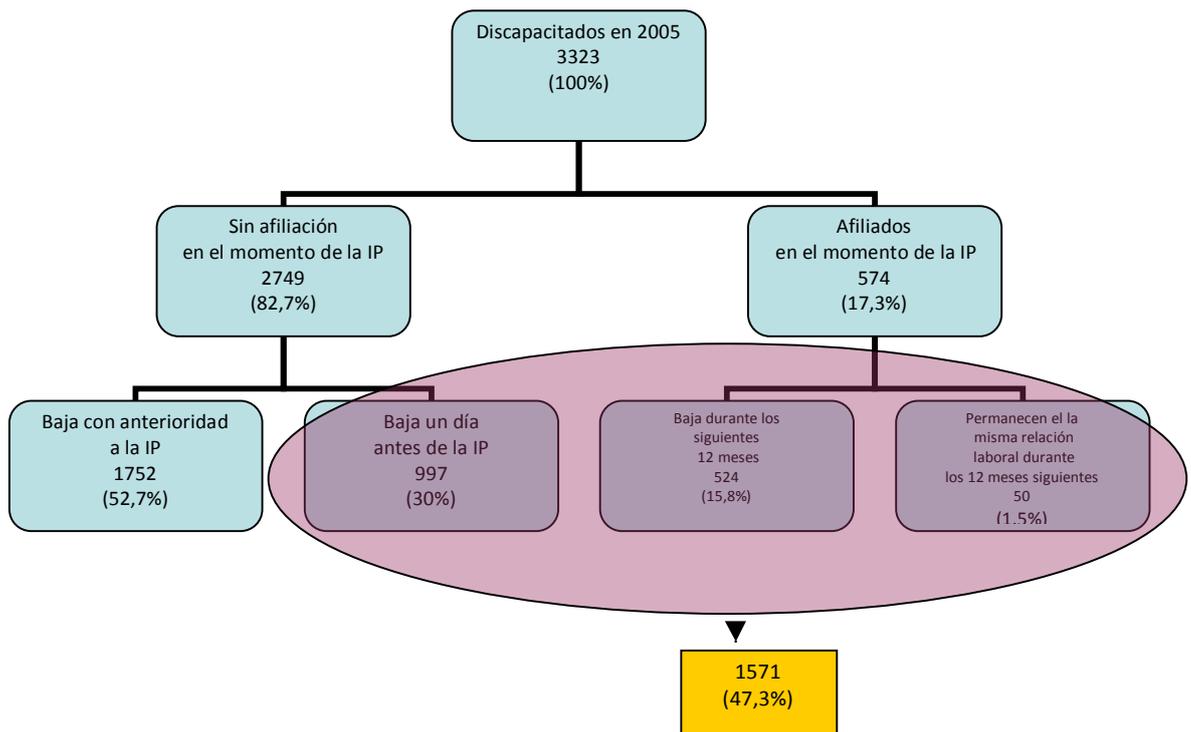
La segunda estrategia se centra en valorar el impacto de las variables socio-demográficas y de las relacionadas con la situación laboral del trabajador, separadamente por grados de discapacidad, en la probabilidad de empleo con posterioridad a la IP. Para ello se han estimado seis modelos tipo probit, separando la muestra por grados de incapacidad (absoluta, para la profesión habitual al 75% o al 55%) y por periodo (situación a los 12 meses de producirse la IP y a los 3-4 años)

Creemos que la cuantía de la prestación puede afectar a la decisión de empleo. Sin embargo, nuestro foco de interés no está en captar los efectos de percibir una prestación por IP en la probabilidad de emplearse (a diferencia de numerosos estudios previos), con lo que los individuos estudiados son todos beneficiarios de prestaciones. El nivel de ingresos del individuo en el momento anterior a producirse la IP creemos que también influirá a la probabilidad de

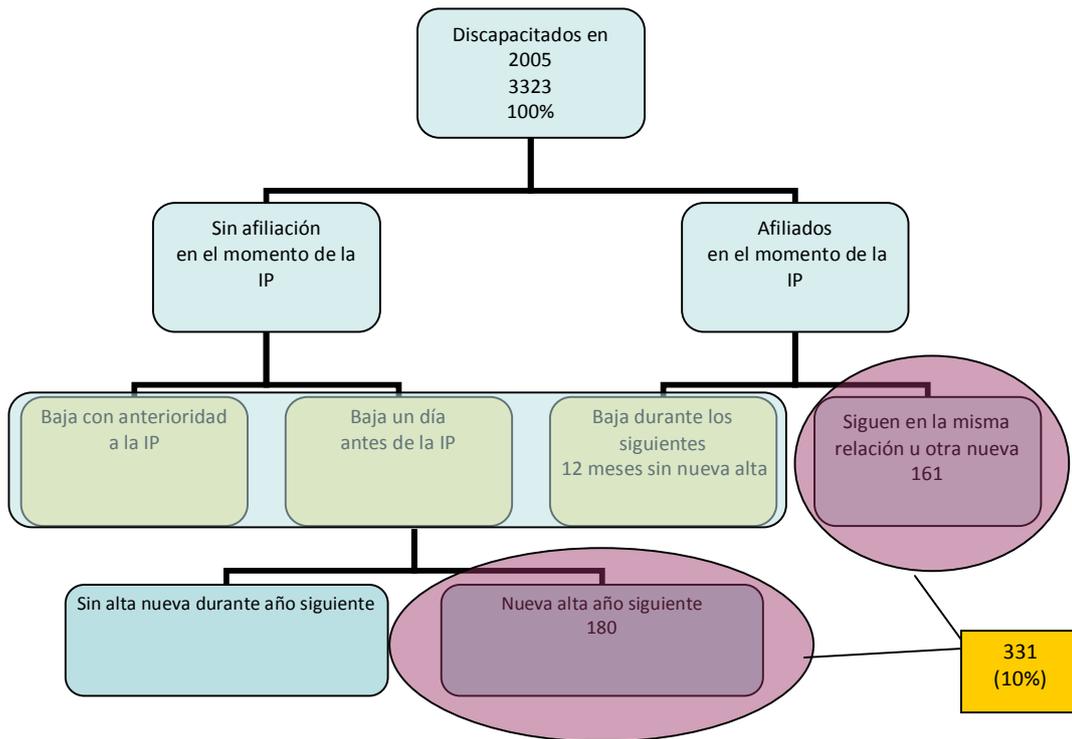
empleo. Personas con probabilidades de obtener mayores salarios estarán más incentivadas a seguir trabajando.

Los diagramas siguientes sirven para aclarar conceptos sobre la muestra analizada:

Discapacitados considerados empleados en el momento de la IP



Discapitados considerados empleados después de la IP



Es importante notar, en especial si se quiere comparar con estudios previos sobre IP con la misma muestra, que nuestro trabajo considera únicamente el flujo de personas con IP en un año, en 2005, no el total de personas con IP en un año concreto. En coherencia con estudios previos (Cueto et al, 2008), cerca del 50% de las personas que se incapacitaron en 2005 estaban empleadas. Son muy pocas las personas que permanecen en el mismo trabajo y cerca del 30% causa una baja el día anterior al reconocimiento de la IP, entendemos que como consecuencia de ello. También en consonancia con el mismo estudio anterior y con el artículo algunos de sus autores (Malo et al 2011), son pocas las personas que compaginan el cobro de una pensión por IP con el empleo al año siguiente: cerca del 10% de los que se incapacitaron en 2005.

Con el fin de determinar qué características del individuo o de su vida laboral tiene efecto en la probabilidad de que una persona siga empleada, se ha estimado un modelo probit. Una descripción más detallada de esta metodología se encuentra en el apartado anterior. Los coeficientes asociados a cada una de las variables del modelo permitirán conocer la magnitud (significativa o no) y su grado de impacto en la probabilidad de empleabilidad de las personas con IP. La importancia de controlar por la participación previa en el mercado de trabajo se ha señalado en estudios previos (Gannon, 2005).

5.1.2 Resultados

La Tabla 4 muestra las características personales y laborales de los individuos que permanecen en el mercado de trabajo después de la incapacidad. Los rasgos personales más destacados son los siguientes: la edad media es inferior a la media de edad de todos los que se incapacitaron durante el año (44,81 años frente a 51,20 como vimos en la Tabla 1); el nivel de estudios es en general ligeramente superior y, tal como se preveía, tienden a permanecer aquellos cuya gravedad de la IP es menor, esto es, los que tienen incapacidad permanente total.

En cuanto a las características del trabajo, es relativamente más frecuente que permanezcan en el mercado de trabajo aquellos que tenían situaciones laborales peores en el momento de incapacitarse. En efecto, con respecto a los datos de la Tabla 1, donde estaban todos los que se incapacitan, los porcentajes de contrato temporal, trabajo poco cualificado y/o trabajo de riesgo son ahora más altos. En cambio, el porcentaje de autónomos y funcionarios disminuye, dato que revela que si un individuo pertenecía a alguno de estos colectivos en el momento de incapacitarse, tiene menos tendencia a seguir empleado después de la incapacidad.

Por lo que respecta a los ingresos y la experiencia en el trabajo, los que permanecen en el mercado de trabajo tienen, por término medio, menos ingresos y menos días de experiencia que todos los que se incapacitaron en el mismo año que ellos.

Teniendo en cuenta todas las variables recogidas, nos interesa saber cuáles de ellas determinan significativamente el hecho de seguir empleado y su impacto individual. En la Tabla 5, referida a toda la muestra de incapacitados en 2005, presentamos los resultados del modelo probit para dilucidar esta cuestión. Las variables con mayor efecto marginal son el hecho de que la IP sea total (al 75% o al 55%) en lugar de absoluta y el hecho de poseer estudios superiores. Otras variables también significativas, pero con un impacto menor son el sexo (ser mujer reduce la probabilidad de seguir empleado); la edad (cuanto más mayor, menor probabilidad), tener estudios primarios o secundarios (más probabilidad que si el individuo no tiene estudios); el estar empleado cuando se produce la IP, el nivel de ingresos antes de la IP y la cuantía de la pensión por IP (esta variable con signo negativo). Observemos, por otra parte, que ser inmigrante no ejerce una influencia significativa en la permanencia en el mercado de trabajo.

Tabla 4. Perfil de las personas que permanecen el mercado de trabajo después de la IP

N	331
Características personales	
Edad (media)	44,81
% de Mujeres	25,98
Nivel de estudios	
Sin estudios	37,16
Primaria	40,48
Secundaria	13,60
Superior	2,41
No hay datos	6,34
Grado IP	
GI	0,91
IPA	13,29
IPT	85,80
Situación familiar	
Miembros del hogar (media)	2,48
Características del trabajo cuando se produce la IP	
Cobran prestación por desempleo (%)	12,68
Con contrato temporal (%)	44,17
Con trabajo poco cualificado (%)	41,69
Con trabajo de riesgo para la salud (%)	19,64
Autónomos (%)	10,57
Funcionarios (%)	3,02
Ingresos	12.827,22
Experiencia (días trabajados en ese trabajo)	1.552,77
Días trabajados (total)	9.723,71
Pensión media	8.937,55
% Pensión sobre el total ingresos año posterior	88,66
% Pensión sobre el total ingresos en 2008	91,37

Al cabo de tres años, en 2008, las variables significativas son prácticamente las mismas, con algunas excepciones: sólo el nivel de estudios secundarios es ahora determinante y el número de transiciones involuntarias al desempleo antes de la IP muestra ahora un efecto positivo y significativo.

Dada la importancia del grado de incapacidad en la probabilidad de seguir en el mercado de

trabajo, la Tabla 6 proporciona los resultados de la estimación para cada uno de los tres niveles de incapacidad por separado: IP para la profesión habitual (75%); IP para la profesión habitual (55%) e IP absoluta. La tabla está, además, dividida en dos partes, presentando la primera (Tabla 6 a) la estimación en el año posterior a la IP y la segunda (Tabla 6b) la estimación para el año 2008.

De las 986 observaciones en la categoría de IP absoluta sabemos que sólo 44 de estas personas continúan trabajando después de la IP (el 13,29% -recordar la Tabla 4- de las 331 que permanecen en el mercado de trabajo). Pues bien, el hecho de seguir empleado apenas está determinado por ninguna de las variables recogidas: sólo el hecho de tener estudios secundarios ejerce un efecto positivo y significativo. Salvando la posible pertinencia de variables que no hayamos podido observar, el fenómeno de seguir o no trabajando después de una incapacidad absoluta sería, por tanto, bastante aleatorio, además de infrecuente.

Para los otros dos niveles de incapacidad las variables que ejercen un efecto significativo en la probabilidad de continuar empleado son el sexo, la edad y la cuantía de la pensión, que tienen impacto negativo, como cabría esperar; y el nivel de ingresos antes de la IP que tiene un efecto positivo. En el caso particular de la IP al 55% también ejercen un efecto positivo factores como tener estudios superiores, estar en situación de empleado antes de la IP, y el número de transiciones involuntarias al desempleo antes de la IP. En conjunto, estas variables explican un porcentaje un poco mayor de la variabilidad en la permanencia en el mercado de trabajo que en el caso de la IP absoluta: 22,3% y 12,6% (ver pseudo R^2), pero es evidente que el fenómeno está determinado en parte por factores que no hemos podido controlar.

Los resultados tres años después no cambian sustancialmente. La probabilidad de seguir empleado en 2008 teniendo una IP absoluta no está determinada por ninguna de nuestras variables. En el caso de la IP total al 55% y al 75% se confirma la importancia de la edad y la cuantía de la pensión, ambas con signo negativo. El hecho de ser mujer, el nivel de estudios secundarios, el haber estado empleado antes de la IP y el número de transiciones involuntarias al desempleo tienen un efecto positivo en la probabilidad de permanecer en el mercado de trabajo en el caso de la IP al 55%, pero no si la IP es del 75%.

Tabla 5. Estimación de la probabilidad de seguir empleado después de la IP. Toda la muestra de discapacitados.

	Año posterior a la IP				2008			
	Ef. Marginal	Ef. Estandar	z	P> z	Ef. Marginal	Ef. Estandar	z	P> z
Variable dependiente: estar empleado								
Mujer	-0,0456	0,0096	-4,44	0,00 **	-0,0175	0,0067	-2,52	0,01 **
Estudios primarios	0,0205	0,0115	1,86	0,06 *	0,0040	0,0074	0,55	0,58
Estudios secundarios	0,0352	0,0185	2,13	0,03 **	0,0272	0,0140	2,31	0,02 **
Estudios Superiores	0,1204	0,0659	2,47	0,01 **	0,0345	0,0431	1,02	0,31
Edad	-0,0057	0,0008	-7,41	0,00 **	-0,0047	0,0006	-8,63	0,00 **
Miembros del hogar	0,0061	0,0046	1,34	0,18	-0,0011	0,0031	-0,37	0,72
Empleado antes de la IP	0,0409	0,0113	3,71	0,00 **	0,0209	0,0079	2,78	0,01 **
Log. Ingresos antes Ip	0,0157	0,0078	2,02	0,04 **	0,0090	0,0054	1,69	0,09 *
Log. Pensión IP	-0,0507	0,0107	-4,77	0,00 **	-0,0261	0,0072	-3,72	0,00 **
Inmigrante	-0,0334	0,0261	-0,96	0,34	0,0256	0,0368	0,85	0,39
Días experiencia	0,0000	0,0000	1,21	0,23	0,0000	0,0000	0,87	0,39
Gran invalidez	0,0181	0,0471	0,42	0,68	-0,0166	0,0239	-0,53	0,59
IP profesión habitual (75%)	0,1396	0,0244	6,87	0,00 **	0,1791	0,0281	8,36	0,00 **
IP profesión habitual (55%)	0,1209	0,0202	6,9	0,00 **	0,1381	0,0209	8,25	0,00 **
Número transiciones involuntarias al desempleo antes IP	0,0151	0,0126	1,25	0,21	0,0185	0,0092	2,22	0,03 **
	Log likelihood = -739,43332				Log likelihood = -584,51983			
	Number of obs = 2701				Number of obs= 2701			
	LR chi2(15) = 307,36				LR chi2(15) = 389,62			
	Prob > chi2 = 0				Prob > chi2 = 0			
	Pseudo R2 = 0,1721				Pseudo R2 = 0,25			

**significativa al 5%; * significativa al 10%

Tabla 6a. Estimación de la probabilidad de seguir empleado después de la IP, por grados de incapacidad. Año posterior a la IP

	Variable dependiente: estar empleado													
	IP Absoluta				IP profesión habitual (75%)				IP profesión habitual (55%)					
	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z		
Mujer	-0,0123	0,0092	-1,24	0,22	-0,0569	0,0203	-2,64	0,01 **	-0,0872	0,0256	-3,21	0,00 *		
Estudios primarios	0,0095	0,0139	0,72	0,47	0,0367	0,0231	1,72	0,09 *	0,0194	0,0275	0,71	0,48		
Estudios secundarios	0,0336	0,0210	1,97	0,05 **	0,0144	0,0386	0,4	0,69	0,0128	0,0413	0,32	0,75		
Estudios Superiores	0,0403	0,0519	1,08	0,28					0,2879	0,1559	2,22	0,03 *		
Edad	-0,0005	0,0007	-0,64	0,52	-0,0082	0,0014	-6,21	0,00 **	-0,0121	0,0021	-5,47	0,00 *		
Miembros del hogar	0,0030	0,0035	0,84	0,40	0,0108	0,0111	0,97	0,33	0,0078	0,0130	0,6	0,55		
Empleado antes de la IP	0,0169	0,0111	1,48	0,14	-0,0086	0,0198	-0,43	0,67	0,1219	0,0328	3,97	0,00 *		
Log. Ingresos antes Ip	-0,0114	0,0075	-1,53	0,13	0,0414	0,0169	2,44	0,02 **	0,0527	0,0197	2,66	0,01 *		
Log. Pensión IP	-0,0056	0,0124	-0,45	0,65	-0,1058	0,0240	-4,35	0,00 **	-0,0744	0,0249	-2,96	0,00 *		
Inmigrante									-0,0852	0,0607	-1,02	0,31		
Días experiencia	0,0000	0,0000	-1,48	0,14	0,0000	0,0000	0,56	0,58	0,0000	0,0000	1,71	0,09 *		
Núm. transiciones involun. al desempleo antes de IP	-0,0062	0,0124	-0,47	0,64	0,0011	0,0229	0,05	0,96	0,0669	0,0322	2,18	0,03 *		
Log likelihood = -135,56084					Log likelihood = -190,13164					Log likelihood = -373,93721				
Number of obs	=	986			Number of obs =	738			Number of ob =	904				
LR chi2(11)	=	24,67			LR chi2(10) =	109,15			LR chi2(12) =	108,27				
Prob > chi2	=	0,0102			Prob > chi2 =	0			Prob > chi2 =	0				
Pseudo R2	=	0,0834			Pseudo R2 =	0,223			Pseudo R2 =	0,1265				

**significativa al 5% de nivel de significación; * significativa al 10%

Tabla 6b. Estimación de la probabilidad de seguir empleado después de la IP, por grados de incapacidad. Año 2008

	Variable dependiente: estar empleado											
	IP Absoluta				IP profesión habitual (75%)				IP profesión habitual (55%)			
	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z
Mujer	0,0048	0,0050	1,15	0,25	-0,0416	0,0180	-2,2	0,03	-0,0558	0,0238	-2,24	0,03 **
Estudios primarios	-0,0045	0,0039	-1,15	0,25	0,0133	0,0193	0,72	0,47	0,0179	0,0255	0,71	0,48
Estudios secundarios	-0,0005	0,0045	-0,11	0,91	0,0205	0,0351	0,65	0,52	0,0877	0,0456	2,19	0,03 **
Estudios Superiores	0,0023	0,0116	0,23	0,82					0,1177	0,1410	1	0,32
Edad	-0,0007	0,0004	-2,15	0,03	-0,0063	0,0012	-5,45	0,00 **	-0,0131	0,0020	-6,19	0,00 **
Miembros del hogar	-0,0016	0,0013	-1,27	0,20	0,0104	0,0100	1,04	0,30	-0,0013	0,0117	-0,11	0,91
Empleado antes de la IP	0,0054	0,0045	1,29	0,20	0,0069	0,0177	0,39	0,70	0,0715	0,0301	2,52	0,01 **
Log. Ingresos antes Ip	-0,0021	0,0027	-0,78	0,44	0,0262	0,0144	1,8	0,07 *	0,0245	0,0189	1,3	0,19
Log. Pensión IP	-0,0014	0,0045	-0,32	0,75	-0,0598	0,0195	-2,99	0,00 **	-0,0566	0,0226	-2,49	0,01 **
Inmigrante					-0,0160	0,0562	-0,24	0,81	0,1247	0,1147	1,31	0,19
Días experiencia	0,0000	0,0000	-0,55	0,58	0,0000	0,0000	0,02	0,98	0,0000	0,0000	1,31	0,19
Núm. transiciones involun. al desempleo antes de IP	-0,0005	0,0045	-0,11	0,91	0,0126	0,0219	0,6	0,55	0,0703	0,0297	2,52	0,01 **
Log likelihood =		-66,9786			Log likelihood =	-166,69829			Log likelihood =	-337,15236		
Number of obs =		986			Number of obs =	743			Number of obs =	904		
LR chi2(11) =		37,8			LR chi2(11) =	83,58			LR chi2(12) =	134,92		
Prob > chi2 =		0,0001			Prob > chi2 =	0			Prob > chi2 =	0		
Pseudo R2 =		0,2201			Pseudo R2 =	0,2005			Pseudo R2 =	0,1667		

** significativa al 5% de nivel de significación; * significativa al 10%

5.2 Diferencias de ingresos y salarios con el grupo de trabajadores sin IP

5.2.1 Principales hipótesis y metodología

Se sabe que los salarios pueden diferir entre trabajadores con IP y sin IP por distintas razones. En primer lugar, por discriminación por parte de los empleadores. En segundo lugar, por las dificultades inherentes a un cambio necesario de tipo de trabajo como consecuencia de la IP, cambio que no deben afrontar el resto de trabajadores. También por las dificultades en la medición de los efectos de la discapacidad en la productividad, incertidumbre que puede ser compensada con menores salarios por parte del empleador. Las circunstancias anteriores darían como resultado menores salarios de los trabajadores con IP comparados con el resto de trabajadores. Sin embargo, los trabajadores con IP tienen otras fuentes de renta (pensiones, en nuestro Sistema de Seguridad Social y en el caso de nuestra muestra de individuos) no disponibles para el resto de trabajadores. Es de esperar, entonces, que los que permanecen en el mercado de trabajo sean aquellos con ofertas salariales más elevadas, con lo que deberíamos observar mayores salarios (medios) entre los trabajadores con IP como consecuencia de esta selección (Kidd et al, 2000). Este “efecto selección” compensaría o mitigaría el efecto negativo de la discriminación o el resto de factores expuestos más arriba. Es importante notar que en este punto del trabajo nuestro interés se centra en mostrar los determinantes de las diferencias salariales entre trabajadores con y sin IP, y no en determinar el impacto del cobro de una pensión en la probabilidad de empleo. Es por ello que la posible selección deberá tratarse como un sesgo en los resultados, que deberá corregirse mediante las técnicas econométricas adecuadas (verlas en detalle más abajo)

Nuestros objetivos respecto al análisis de los salarios pueden concretarse entonces en tres: ver si la IP es determinante de diferencias en salario (corrigiendo, si fuera necesario, por el sesgo de selección), descomponer la diferencia salarial entre personas con y sin IP para ver qué parte se explica por diferencias en productividad y qué parte sería potencialmente atribuible a discriminación, estimar qué factores determinan las diferencias salariales dentro del grupo de personas con IP (con especial atención al papel del grado de IP y de la situación anterior a la IP). A continuación detallamos por separado la metodología empleada para dar respuesta a cada una de estas preguntas:

- **Diferencias salariales entre trabajos con y sin IP**

Como se mencionaba más arriba, existen razones para suponer que los salarios de las personas con y sin IP pueden diferir. Primero, distintos factores tienen un efecto negativo en los salarios de las personas con IP. Por otro lado, estudios previos indican que puede darse cierto efecto selección por el cual las personas que seguirían empleadas serían aquellas que reciben salarios mayores, con lo que nuestra muestra estaría sesgada. De este modo, la decisión de participación en el mercado de trabajo (y, por tanto, el hecho de que observemos el salario del trabajador) estaría determinada por la adecuación entre lo que el mercado o el empleador ofrece (que suponemos influido por la productividad y por factores no explicados como la discriminación) y lo que el trabajador está dispuesto a aceptar (que suponemos influido por circunstancias personales y por el nivel de rentas que el individuo recibe de fuentes distintas al trabajo). Podemos expresar, mediante una sencilla ecuación, la oferta salarial (del empleador) como:

$$S_{ij}^o = \beta_j X_{ij} + v_{ij} \quad (7)$$

$$(j = D, ND)$$

Donde S_{ij}^o representa el salario ofrecido por el empleador, X_{ij} es un vector de características asociadas con la productividad del individuo (educación, experiencia..), β_j son sus tasas de retorno esperadas, que suponemos que difieren entre el grupo de trabajadores con discapacidad (D) y sin discapacidad (ND). Finalmente, el término de error incluiría aquellos factores como la discriminación que no se asocian a diferencias en productividad y no son directamente medibles.

De manera similar, el salario que el trabajador está dispuesto a aceptar (su salario “de reserva”) se puede expresar como:

$$S_{ij}^R = \alpha_j Z_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (8)$$

$$(j = D, ND)$$

Donde Z_{ij} incorpora tanto factores asociados al “capital humano” (educación, experiencia) como factores que afectan al valor del tiempo, o a la importancia que la persona concede al futuro (vivir en familia, poseer otras fuentes de ingreso distintas al trabajo como la pensión...). Es

importante notar que suponemos que estos factores difieren entre los dos grupos de trabajadores (D, discapacitados y ND, no discapacitados). Si bien este salario de reserva no es directamente observable, lo que podemos afirmar es que la probabilidad de observar al individuo trabajando dependerá de que W_{ij}^o sea mayor que W_{ij}^R . De este modo, podemos definir la probabilidad de que el individuo esté empleado como:

$$\text{Pr ob}(i \text{ trabaje}) = \text{Pr}[(W_{ij}^o - W_{ij}^R) > 0] = \text{Pr}[(\beta_j X_{ij} - \alpha Z_{ij}) > \varepsilon_{ij} - v_{ij}] \quad (9)$$

Esta probabilidad es la que se mide en una primera etapa de la estimación de los resultados con el fin de corregir la ecuación de los salarios. Éstos, como es habitual en la literatura, se hacen depender de variables individuales (edad, sexo, situación familiar, grado de discapacidad), variables directamente relacionadas con la productividad (experiencia, nivel de formación del individuo), características del trabajo y la historia laboral (ser funcionario, tiempo en trabajos de escasa cualificación) y características propias de la empresa como sería su tamaño. Es decir, un conjunto de variables que comprendería tanto X_{ij} como Z_{ij} . La metodología empleada para estimar los salarios corrigiendo por el posible sesgo de selección, como es también habitual en la literatura, se basa en el trabajo seminal de Heckman (1976), o en lo que ha dado en llamarse “modelo de Heckman”.

- **Descomposición de la diferencia**

Una vez confirmada la diferencia salarial entre trabajadores con y sin discapacidad, deseamos saber a qué se deben estas diferencias. Para ello se ha aplicado la descomposición de Blinder-Oaxaca (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973), muy común en la literatura que explora aspectos como la discriminación entre grupos sociodemográficos.

Podría suceder que las medias de algunas variables para los dos grupos fueran sensiblemente distintas (por ejemplo, la media de edad o de nivel de estudios) y esto explicara las diferencias en salario. También podría suceder que el impacto que tienen las variables del modelo difiriera entre ambos grupos. La primera de las metodologías que empleamos en esta sección consiste en una descomposición en tres partes de la diferencia entre el valor esperado de los salarios de los discapacitados y los no discapacitados. Nuestra pregunta es qué parte de la diferencia (R) de medias entre el salario de los no discapacitados (ND) y los discapacitados (ND):

$$R = E(S_{ND}) - E(S_D) \quad (10)$$

se explica por diferencias en las medias de las variables explicativas del modelo. En un modelo lineal como el que estamos utilizando, la diferencia en la media de salarios entre los dos grupos se puede descomponer en :

$$R = [E(X_{ND}) - E(X_D)]' \beta_D + E(X_D)' (\beta_{ND} - \beta_D) + E(X_{ND}) - E(X_D) (\beta_{ND} - \beta_D) \quad (11)$$

Donde la primera parte del sumatorio mide la parte de la diferencia que se debe a diferencias en las medias de las variables explicativas del modelos (el efecto de las “dotaciones”), la segunda parte del sumatorio expresa la parte de las diferencias atribuible a diferencias en los coeficientes, y la última parte del sumatorio mide la contribución de la intersección entre coeficientes y dotación. La interpretación de estos sumatorios es bastante intuitiva: el primero mide el cambio esperado en la media salarial del grupo de discapacitados si éstos tuvieran, de media, las mismas características individuales y las mismas condiciones de trabajo (el mismo valor medio de las variables explicativas); el segundo componente mide el cambio esperado en el salario de las personas con IP si tuvieran los mismos coeficientes que las personas sin IP (las variables del modelo tuvieran el mismo impacto en los salarios) y la última parte da cuenta de las diferencias cuando se dan simultáneamente diferencias en coeficientes y dotación.

Un segundo tipo de descomposición que aplicamos a la diferencia salarial entre los grupos (S_{ND} y S_D) consiste en diferenciar entre la parte explicada y la parte no explicada por las variables del modelo. Se trata de una técnica muy empleada en estudios sobre discriminación porque se basa en el supuesto de que existe un vector de coeficientes “no discriminatorio” que debe ser utilizado para determinar la contribución de las diferencias en las variables explicativas del modelo. De este modo, la diferencia entre el valor esperado de S_{ND} y S_D puede expresarse como:

$$R = [E(X_{ND}) - E(X_D)]' \beta^* + [E(X_{ND})' (\beta_{ND} - \beta^*) + E(X_D)' (\beta^* - \beta_D)] \quad (12)$$

donde la primera parte del sumatorio,

$$Q = [E(X_{ND}) - E(X_D)]' \beta^* \quad (13)$$

representa la parte de la diferencia salarial explicada por diferencias en los valores medios de las

variables explicativas y la segunda parte del sumatorio:

$$E(X_{ND})'(\beta_{ND} - \beta^*) + E(X_D)'(\beta^* - \beta_D) \quad (14)$$

es la parte no explicada. Para una explicación detallada de esta descomposición y de su aplicación mediante el programa Stata que hemos utilizado, se puede ver el artículo de Jann de 2008 (Jann, 2008). Lo que nos interesa destacar aquí es que la última parte de la descomposición es la que se suele asociar en la literatura a la existencia de discriminación, dado que estaría recogiendo la parte de diferencia salarial en nuestro caso no atribuible a diferencias en productividad. Las diferencias en productividad podrían deberse tanto a diferencias por sector de actividad como a características del individuo, y así queda recogido en las variables incluidas en nuestro modelo. Es importante notar, sin embargo, que la parte no explicada de la descomposición también estaría recogiendo los efectos de variables que no podemos observar, que no hemos especificado por tanto en nuestro modelo. Si bien creemos que, si se atiende a la literatura existente, el modelo que presentamos es razonablemente completo puesto que recoge el conjunto de variables que tradicionalmente se han asociado a la productividad, es necesario leer los resultados sobre posible discriminación con cierta cautela.

5.2.2 Resultados

La Tabla 7, junto con los gráficos 3 y 4 y 5, revelan un hecho incontestable: la incapacidad empobrece. La evolución de los ingresos monetarios de los individuos que se incapacitan en 2005 y los que no se incapacitan es absolutamente opuesta; mientras que los ingresos de los primeros descienden un 6,2% a lo largo del período, los ingresos de los segundos aumentan un 21,4% entre 2005 y 2008 (Tabla 9). Si bien es cierto que las personas que adquieren la IP parten de una situación peor, coherente con algunos de los rasgos que ya veíamos en la Tabla 1, como por ejemplo, que se trata de individuos con nivel de estudios más bajo y empleados en mayor proporción en empleos temporales y/o poco cualificados. En 2005, los ingresos medios del grupo con IP son casi un 11% más bajos que los ingresos de los individuos de toda la muestra. También es cierto que el porcentaje de personas empleadas es casi la mitad comparado con toda la muestra.

Tabla 7. Ingresos y pobreza entre las personas con IP y en toda la muestra

	PERSONAS CON IP (16-64 años)			TODA LA MUESTRA (16-64 años)		
	2005 (condiciones cuando se produce la discapacidad)	2005/2006 (condiciones durante el año siguiente a la discapacidad)	2.008	2005 (condiciones cuando se produce la discapacidad)	2005/2006 (condiciones durante el año siguiente a la discapacidad)	2.008
Ingreso mediano (€)	10.061,00	10.103,00	11.575,00	13.344,00	14.678,43	16.842,09
Como % respecto a los no discapacitados	75,40	68,83	68,73	-	-	-
Ingreso medio (€)	15.445,45	14.452,57	14.547,02	17.126,62	18.775,43	20.785,60
Como % respecto a los no discapacitados	90,18	76,98	69,99	-	-	-
% de personas pobres*	23,86	27,41	27,45	20,29	18,09	17,86
% de personas pobres**	35,09	37,83	38,01	24,00	21,99	22,03
% de personas empleadas***	47,20	10,00	7,70	89,36	88,22	83,29

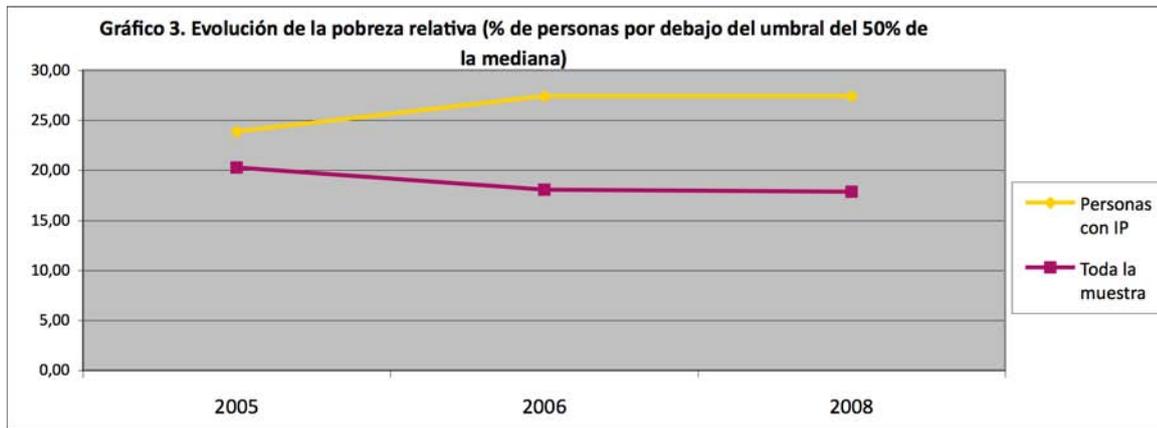
* con ingresos por debajo del 50% de la mediana del ingreso poblacional

** con ingresos por debajo del 60% de la mediana del ingreso poblacional

***Están excluidas de la muestra las personas ya jubiladas en 2005. Las personas cobrando prestación por desempleo se consideran no empleadas.

De forma similar, la pobreza, definida como aquellos individuos cuyos ingresos están por debajo del 50% de la mediana poblacional, también evoluciona de manera opuesta en el período considerado. Si en 2005 había casi un 24% de pobres en el grupo de personas con IP, en 2008 había aumentado al 27,45%. Sin embargo, para el conjunto de la muestra el porcentaje de individuos considerados pobres desciende desde un 20,3% en 2005 hasta un 17,9% en 2008. En definitiva, ambos grupos parten de posiciones diferentes y además su evolución es contraria, con lo que la diferencia de ingresos se agranda notablemente desde el principio del período hasta el final del mismo.

Es interesante destacar también que el porcentaje de individuos considerados pobres se amplía muchísimo entre las personas con IP cuando se eleva el umbral a partir del cual se define la pobreza, esto es, cuando los ingresos están por debajo del 60% de la mediana del ingreso poblacional. Cuando se calcula para toda la muestra el porcentaje también aumenta, pero no tanto como en el grupo con IP. Ello parecería indicativo de que la dispersión de los ingresos es menor en el caso de las personas con IP.



	Pobreza relativa (50% mediana)		Pobreza relativa (60% mediana)	
	Personas con IP	Toda la muestra	Personas con IP	Toda la muestra
2005	23,86	20,29	35,09	24,00
2006	27,41	18,09	37,83	21,99
2008	27,45	17,86	38,01	22,03

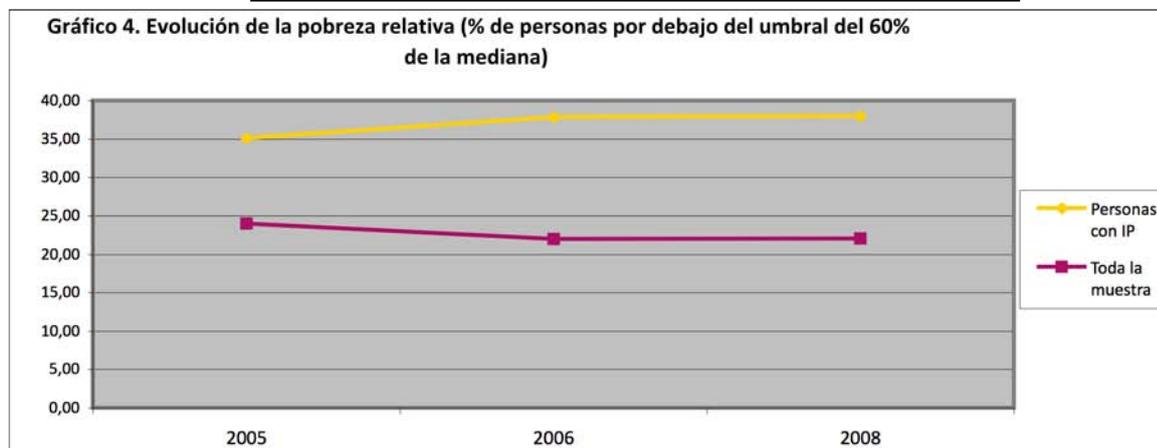
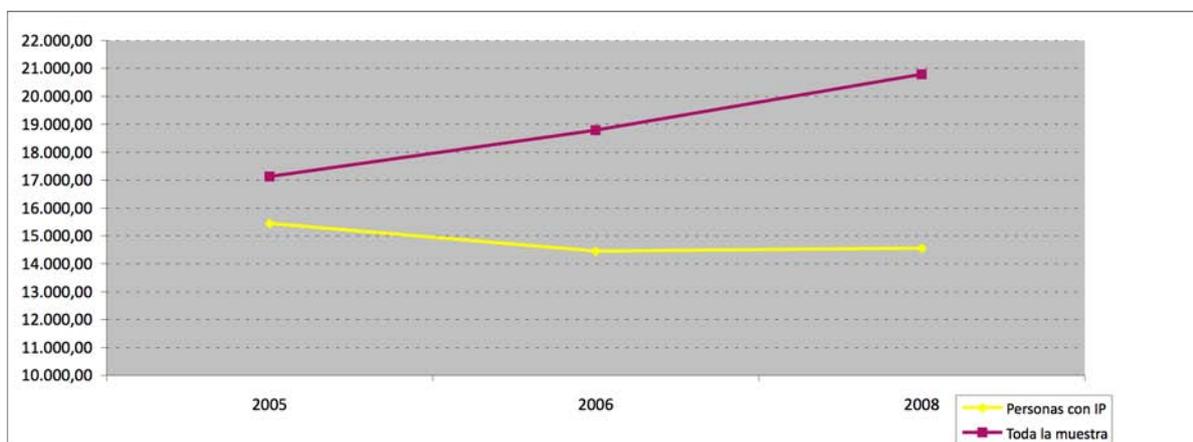


Gráfico 5. Evolución de los ingresos: 2005 (antes de la IP)-año posterior-2008



	2005	2006	2008
Personas con IP	15.445,45	14.452,57	14.547,02
Toda la muestra	17.126,62	18.775,43	20.785,60

La Tabla 8 se centra en la estimación de los factores determinantes del salario por hora. Se ha estimado un modelo de salarios que tuviera en cuenta el posible sesgo de selección de la muestra (modelo tipo Heckman). Este sesgo vendría dado por el hecho de que serían las personas con ofertas salariales mayores las que tenderían a permanecer con mayor probabilidad en el mercado de trabajo, al existir fuentes substitutivas de ingresos -la pensión por IP- que invitarían a salirse del mercado. La estimación de este modelo permite concluir que este sesgo no es significativo, a partir de los resultados obtenidos mediante el test de Wald, que mide la significación del coeficiente de correlación de los errores de la ecuación de salarios y la de permanencia en el mercado de trabajo (ésta sería la misma que hemos empleado en la parte de empleabilidad). Todas las variables seleccionadas son significativas, y el porcentaje de

Tabla 8. Modelo de regresión lineal de estimación del salario por hora. Toda la muestra. Errores robustos

Variable dependiente: Logaritmo del salario por hora			
	Coef.	Err.Est.	t P> t
Edad	0,0285	0,0010604	26,85 **
Edad cuadrática	-0,0003	0,0000125	-26,23 **
Mujer	-0,1612	0,0030273	-53,24 **
Educación primaria [§]	0,0579	0,003748	15,44 **
Educación secundaria	0,1603	0,0043402	36,94 **
Educación superior	0,2132	0,0059582	35,79 **
Miembros del hogar	-0,0472	0,0010775	-43,82 **
Inmigrante	0,0284	0,0052506	5,4 **
Contrato temporal	-0,5239	0,0042044	-124,61 **
Trabajo de riesgo	0,0338	0,0044502	7,59 **
Número episodios de empleo (cambios no voluntarios)	-0,0002	0,000074	-2,45 **
Funcionario	0,0280	0,0046539	6,01 **
Experiencia (en ese trabajo)	0,0001	7,06E-07	85,57 **
Tiempo trabajando	0,0000	8,35E-07	17,11 **
Discapacitado	-0,2739	0,0839135	-3,26 **
Trabaja a tiempo parcial	0,4156	0,0057489	72,29 **
Antigüedad de la empresa	0,0004	0,00006	6,01 **
Tiempo en trabajos poco cualificados	0,0000	6,79E-07	16,77 **
Tiempo en trabajos temporales	0,0001	1,57E-06	64,08 **
Constante	8,7571	0,0232562	376,55 **
N	=	332206	
F(38,332167)	=	4045,15	
Prob > F	=	0	
R-squared	=	0,3442	
Root MSE	=	0,73065	

[§] Categoría base: sin estudios

* Significativa al 5% de nivel de significación; **significativa al 10%

variabilidad explicado es relativamente alto ($R^2=0,3442$) para lo que es habitual en los estudios de ciencias sociales. El salario por hora tiende a ser más alto cuanto mayor es el nivel de estudios, resultado que no sorprende, pero también cuando se trabaja a tiempo parcial o cuando se es inmigrante, resultados que sorprenden más. Ejercen, asimismo, una influencia positiva la

antigüedad en la empresa, el hecho de ser funcionario, o trabajar en trabajos de riesgo. Por el contrario tiene un efecto negativo (reducción del salario por hora) ser mujer, estar empleado con un contrato temporal, pertenecer a un hogar más numeroso, haber tenido más transiciones involuntarias al desempleo/empleo y, más relevante para nuestro estudio, tener una IP.

Finalmente, las diferencias salariales entre trabajadores con y sin IP se han analizado mediante técnicas de descomposición tipo Blinder-Oaxaca, muy comunes en la literatura sobre discriminación. Los resultados muestran que cerca de la mitad de la diferencia entre el salario medio de los trabajadores con y sin IP (diferencia que ascendería en 2008 a 7100 euros aproximadamente) no queda explicada por variables relacionadas con la productividad ni por diferencias en el tipo de empresa o sector de actividad; por lo tanto, esta diferencia no explicada podría atribuirse a discriminación en el mercado de trabajo en contra de las personas con IP (u a otros factores no observables en nuestro modelo). Prácticamente todas las variables especificadas en nuestro modelo juegan un papel significativo en la descomposición de las diferencias salariales. Destaca quizá la falta de significación de ser inmigrante en dicha descomposición, así como el papel no significativo de los trabajos de riesgo.

Con el fin de profundizar en los factores determinantes del salario de las personas con una discapacidad permanente, hemos estimado distintos modelos para la muestra de personas con IP. La diferencia entre ellos es la inclusión o no de variables relativas a la trayectoria laboral y la inclusión o no del salario que la persona cobraba en 2005. La única variable que parece mantener su grado de significación en todos los modelos es la experiencia laboral, junto a la edad y el sexo. Como cabía esperar, el salario que la persona cobraba antes de la discapacidad es determinante del salario que la persona cobra tres años después. Se observa que, si bien el grado de discapacidad era determinante de la probabilidad de que una persona siguiera empleada, no tiene efecto en el nivel salarial de las personas con IP. El nivel de estudios sólo se muestra significativo a la hora de explicar diferencias salariales dentro del grupo de personas con discapacidad cuando se omiten las variables relativas a trayectoria laboral o a momentos anteriores. Este resultado parece tener sentido, pues es muy probable que exista una fuerte correlación entre el nivel de estudios (variable que es constante para la misma persona en nuestros datos, se observa en un único momento) y las variables de desempeño en mercado de trabajo referidas a periodos anteriores (como el tiempo en trabajos de poca cualificación o el salario).

Tabla 9. Estimación de los salarios de las personas con IP. 2008

	Modelo 1			Modelo 2				Modelo 3		
	Log. salario por hora*									
	Coef.	Err. Est.	t P> t	Coef.	Err. Est.	t	P> t	Coef.	Err. Est.	t P> t
Edad	-0,0303	0,0152	-2,00 **	-0,0278	0,0151	-1,84 *		-0,0313	0,0148	-2,12 **
Mujer	-0,5274	0,2194	-2,40 **	-0,5335	0,2199	-2,43 **		-0,3835	0,2213	-1,73 *
Estudios primarios	-0,0116	0,1977	-0,06	0,0508	0,1932	0,26		-0,0089	0,1899	-0,05
Estudios secundarios	0,4004	0,2673	1,50	0,5101	0,2620	1,95 **		0,3910	0,2593	1,51
Estudios Superiores	-0,1953	0,6587	-0,30	-0,1294	0,6590	-0,20		-0,0739	0,6438	-0,11
Experiencia (en el mismo trabajo)	0,0004	0,0001	2,86 **	0,0004	0,0001	3,00 **		0,0003	0,0001	2,57 **
Gran invalidez	-0,0574	1,1998	-0,05	0,0881	1,2040	0,07		-0,4026	1,1886	-0,34
IP profesión habitual (75%)	-0,4978	0,4473	-1,11	-0,5554	0,4483	-1,24		-0,4411	0,4396	-1,00
IP profesión habitual (55%)	-0,1729	0,4746	-0,36	-0,2391	0,4759	-0,50		-0,1816	0,4651	-0,39
Trabaja a tiempo parcial	-0,3955	0,2380	-1,66 *	-0,3900	0,2388	-1,63		-0,3359	0,2340	-1,44
Funcionario	0,5940	0,5384	1,10	0,5408	0,5319	1,02		0,2687	0,5284	0,51
Miembros del hogar	-0,0315	0,0869	-0,36	-0,0308	0,0873	-0,35		-0,0458	0,0854	-0,54
Antigüedad de la empresa	-0,0002	0,0001	-1,48	-0,0002	0,0001	-1,20		-0,0002	0,0001	-1,27
Tiempo trabajando	0,0000	0,0000	1,18	0,0000	0,0000	1,00		0,0000	0,0000	0,84
Tiempo en trabajos e baja culificación	0,0000	0,0000	-1,23	-	-	-		-	-	-
Tiempo en trabajos temporales	-0,0001	0,0001	-1,25	-	-	-		-	-	-
Log. Salario 2005	-	-	-	-	-	-		0,3962	0,1419	2,79 **
Constante	10,6078	0,6994	15,17 **	10,3198	0,6829	15,11 **		6,7770	1,4332	4,73 **
Number of obs	=	163		Number of obs	=	163		Number of obs	=	163
F(25, 137)	=	2,33		F(23, 139)	=	2,35		F(24, 138)	=	2,69
Prob > F	=	0,0011		Prob > F	=	0,0013		Prob > F	=	0,0002
R-squared	=	0,2981		R-squared	=	0,28		R-squared	=	0,3185
Adj R-squared	=	0,17		Adj R-squared	=	0,1608		Adj R-squared	=	0,2
Root MSE	=	1,0432		Root MSE	=	1,049		Root MSE	=	1,0243

En todos los modelos se ha controlado por sector de actividad y grupo de cotización del trabajador

§ Categoría base: sin estudios

** Significativa la 5% de nivel de significación; * significativa al 10%

Respecto a la descomposición que permite distinguir entre la contribución de las dotaciones y de los coeficientes en las diferencias salariales (parte final de la tabla), puede afirmarse que ambos factores tienen un peso significativo en las diferencias salariales entre trabajadores con y sin IP. Es decir, la reducción de estas diferencias vendría posibilitada tanto por un acercamiento a los valores medios de las variables explicativas del modelo de los trabajadores sin IP, como a una mayor similitud entre los dos grupos en cuanto al impacto de estas variables.

Cabe señalar que la técnica de descomposición que hemos empleado ofrece una primera aproximación al problema de las diferencias salariales. Se trata de una descomposición exclusivamente centrada en las medias de las variables y que, por tanto, omite consideraciones relevantes respecto a la distribución de dichas variables. Trabajos posteriores, éstos ya específicamente centrados en descomponer esta diferencia, deberían emplear otras técnicas de descomposición (basada en la regresión cuantílica, por ejemplo) para confirmar los resultados que aquí se presentan.

Tabla 10. Descomposición de Oaxaca de las diferencias salariales entre trabajadores con y sin IP. 2008

Salario por hora	Coef.	Robust Err. Est.	z	P> z
Diferencial				
Predicción grupo sin IP	27671,61	504,0299	54,90	**
Predicción grupo con IP	20555,07	1040,477	19,76	**
Diferencial	7116,544	1156,131	6,16	**
Parte explicada de la diferencia				
Edad	-6054,35	1832,06	-3,30	**
Edad cuadrática	5600,43	1784,71	3,14	**
Mujer	-1645,775	303,8712	-5,42	**
Estudios Primarios	-82,86976	90,00039	-0,92	
Estudios Secundarios	1818,784	359,7458	5,06	**
Estudios Superiores	1264,022	187,955	6,73	**
Miembros del hogar	399,4183	148,9575	2,68	**
Inmigrante	-22,81655	74,87883	-0,30	
Contrato temporal	2665,559	409,8974	6,50	**
Trabajo de riesgo	-4,575649	46,65019	-0,10	
Número episodios de empleo (cambios no v	271,5412	153,5427	1,77	*
Funcionario	-101,158	69,10272	-1,46	
Experiencia (en ese trabajo)	3286,659	538,7591	6,10	**
Tiempo trabajando	-2382,626	606,9712	-3,93	**
Trabajo a tiempo parcial	-2830,021	1237,506	-2,29	**
Antigüedad de la empresa	45,1392	19,95519	2,26	**
Tiempo en trabajos poco cualificados	2871,434	541,6958	5,30	**
Tiempo en trabajos temporales	-1917,868	917,5171	-2,09	**
Total	3368,659	1588,843	2,12	0,034
Parte sin explicar de la diferencia				
Total	3747,884	1611,6	2,33	0,02
Descomposición tipo 2				
Dotación	4180,807	1852,467	2,26	**
Coeficientes	3746,567	1612,178	2,32	**
Interacción	-810,8307	2234,747	-0,36	

5.3 Diferencias en condiciones no monetarias del empleo con el grupo sin IP

5.3.1 Principales hipótesis y metodología

Una incapacidad puede tener impacto en la trayectoria laboral del individuo, tanto en términos salariales como de condiciones no monetarias del empleo. Sabemos que la discapacidad puede ser una fuente de discriminación en el mercado de trabajo. Entonces, los individuos con incapacidad permanente es posible que describan trayectorias laborales menos exitosas –en términos de nivel de ocupación, cualificación acorde con su nivel de estudios, estabilidad- que individuos sin una incapacidad permanente reconocida. Por otro lado, los incentivos a la contratación de personas con discapacidad pueden mitigar los efectos, si los hubiera, de la discriminación en el mercado de trabajo (puede pensarse, por ejemplo, en la afectación de la temporalidad). Es por ello que la IP, tratada separadamente según sus grados, puede tener distintos efectos según la variable de desempeño en el mercado de trabajo que se analice.

Nuestros objetivos en esta parte del trabajo son dos: primero, analizar si las personas con IP tienen mayores probabilidades de estar empleadas en trabajos temporales o de escasa cualificación, una vez discapacitados, si se comparan con el resto de trabajadores; en segundo lugar, estimar si la transición a la discapacidad supone una ruptura en la vida laboral del individuo, en términos de condiciones no monetarias del trabajo.

El análisis de las condiciones no monetarias del trabajo se ha abordado mediante tablas descriptivas y la estimación de modelos probit de panel de efectos aleatorios. En esta parte del trabajo se ha optado por una estimación tipo panel y no tipo “pooled” por distintas razones: en primer lugar, porque el modelo que entendemos explicaría las probabilidades de empleo en trabajos poco cualificados o temporales (o las transiciones a este tipo de trabajos) es un modelo más sencillo que el estimado, por ejemplo, para el caso de los salarios. Esto permite que la estimación sea computacionalmente factible, hecho que no siempre se da para este tipo de modelos cuando se trabaja con muestras tan grandes. En segundo lugar, porque una misma persona puede transitar de contratos fijos a temporales y viceversa (y lo mismo para los trabajos poco cualificados) a lo largo del periodo analizado. No ocurriría lo mismo en el caso de las transiciones a la incapacidad permanente, por ejemplo, que se producían (por definición) una única vez. En este caso, es más probable que características no observables e invariables para el

mismo sujeto a lo largo del tiempo jueguen un papel muy importante en la determinación de las transiciones a contratos temporales o trabajos poco cualificados. Una definición estándar del modelo probit de panel sería muy parecida a la ecuación 1 definida en la parte primera del trabajo

$$D_{it} = I(D_{it}^* > 0) = I(\beta X_{it-1} + Z'_{it} \gamma + \delta_i + \varepsilon_{it} > 0) \quad (15)$$

con la única diferencia que los errores se descomponen entre una parte variable en el tiempo y distinta para cada individuo que ya aparecía en la ecuación 1, ε_{it} , y una parte propia de cada individuo e invariable a lo largo del periodo, δ_i .

5.3.2 Resultados

La tabla 11 muestra las transiciones entre tipos de trabajo de las personas con IP. El periodo de referencia es 2005, considerándose el empleo que tenía la persona cuando se produce la IP y se contrasta con el empleo en 2008. Se observa que las variaciones que suponen un empeoramiento son cerca del 18% de los casos para el nivel de cualificación y cerca del 20% de los casos para el tipo de contrato. Quizá sorprende más observar que las transiciones que suponen una mejora en las condiciones de trabajo representan porcentajes similares (cerca del 16%).

Tabla 11. Personas con IP empleadas en 2008. Variaciones respecto al último trabajo antes de la IP

Nivel de cualificación del trabajo	% Tipo de contrato		%
No varía (bajo-bajo)	28,24	No varía (fijo-fijo)	27,69
No varía (alto.alto)	37,25	No varía (temporal-temporal)	36,15
Varía (alto-bajo)	17,65	Varía (fijo-temporal)	20,00
Varía (bajo-alto)	16,86	Varía (temporal-fijo)	16,15

Las tablas 12.a y 12.b muestran las estimaciones para toda la muestra de los determinantes de 1) estar empleado con contrato temporal durante el periodo 2005-2008 (el posterior a la IP para los discapacitados); 2) estar empleado en trabajos de escasa cualificación durante ese mismo periodo; 3) pasar a tener un contrato temporal durante el periodo 2005-2008, partiendo en 2005 (justo antes de la transición a la IP para los discapacitados) de un contrato fijo y 4) pasar a

trabajar en un empleo de escasa cualificación (peones, oficiales de 2ª y 3ª y subalternos), partiendo de otro trabajo de cualificación media o alta en 2005.

Si bien puede afirmarse que la discapacidad aumenta la probabilidad de estar empleado en trabajos de peor cualificación durante los 3-4 años posteriores a la IP, no se puede imputar claramente a la IP el deterioro de las condiciones laborales porque como se ha observado en otras partes del trabajo, los trabajadores con IP parten de una desventaja inicial al estar sobrerrepresentados en el grupo de escasa cualificación antes de la IP, sobrerrepresentación que se mantiene durante los años posteriores a la IP. Los resultados respecto a otras condiciones del trabajo como la temporalidad no son tan concluyentes. Puede decirse que la probabilidad de tener trabajos temporales para el grupo de discapacitados no es significativamente distinta a la del resto de trabajadores (debe tenerse aquí en cuenta los incentivos existentes a la contratación indefinida de trabajadores con IP). Tampoco la IP hace más probable que un trabajador que partía de un trabajo fijo antes de la IP pase a ser temporal unos años después de la IP. El nivel de estudios y la experiencia parecen ser las variables clave para determinar las probabilidades de empleo o transición a trabajos con condiciones adversas.

Las tablas 13.a y 13.b muestran las estimaciones para los mismos modelos que hemos definido en el párrafo anterior (modelos 1 a 4), en este caso para el grupo de personas con discapacidad permanente. De nuevo, la edad y la experiencia en el trabajo reducen la probabilidad de trabajar o transitar a empleos con condiciones adversas (temporalidad, escasa cualificación). Respecto al grado de IP, que nos interesaba particularmente en este grupo de estimaciones, los resultados son más controvertidos. Las personas con discapacidades de menor grado se emplearían con mayor probabilidad en trabajos temporales o de escasa cualificación y tenderían con mayor probabilidad que las personas con IP absoluta a empeorar sus condiciones de trabajo. Sin embargo, estos resultados creemos que deben considerarse con cierta cautela. Es muy probable que la disposición a aceptar “malas” condiciones de trabajo por parte de personas con IP absoluta sea, por razones obvias, menor que las personas que sufren grados inferiores de IP. Como se vio con anterioridad, son pocas las personas con IP absoluta que permanecen trabajando y es razonable pensar que las que lo hagan sean las que pueden emplearse en trabajos con mejores condiciones. El nivel de estudios, que era determinante del empeoramiento de las condiciones de trabajo en las estimaciones para toda la muestra, no tiene significación para el grupo de discapacitados si nos referimos a empeoramiento de condiciones respecto a la situación inmediatamente anterior a la IP. La educación sí que tiene efecto para el grupo de

discapacitados en la probabilidad de trabajar en empleos de escasa cualificación durante el periodo posterior a la IP y (en menor medida) para emplearse en trabajos temporales.

Tablas 12.a y 12.b Estimaciones de modelos probit de panel para el periodo 2005-2008 (efectos aleatorios)

Probabilidad de tener un contrato temporal durante el periodo posterior a la IP Probabilidad de tener un trabajo poco cualificado⁵⁵ durante el periodo posterior a la IP (2005-2008)

	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z
Edad	-0,0288		0,0004	-81,31 **	-0,0231		0,0004	-54,48 **
Mujer	-0,2308		0,0074	-31,39 **	0,4710		0,0090	52,29 **
Estudios Primarios ⁵	-0,5621		0,0082	-68,76 **	-0,7577		0,0095	-79,62 **
Estudios Secundarios	-1,2319		0,0091	-135,3 **	-2,5156		0,0104	-240,86 **
Estudios Superiores	-1,5322		0,0135	-113,7 **	-3,3365		0,0165	-201,97 **
IP	-0,0770		0,0922	-0,83	0,8920		0,0994	8,97 **
Miembros del hogar	-0,0246		0,0019	-12,78 **	0,0921		0,0019	49,06 **
Inmigrante	0,5359		0,0112	47,73 **	1,4401		0,0157	-91,89 **
Experiencia (en ese trabajo)	-0,0011		0,0000	-320,3 **	-0,0001		0,0000	-86,42 **
Number of obs	=		1796038		Number of obs	=	2382159	
Obs per group: min	=		1,0		Obs per group: min	=	1	
avg	=		2,9		avg	=	3,2	
max	=		4,0		max	=	4	
Log likelihood	=		-700840		Log likelihood	=	-873432	
Wald chi2(9)	=		133417,56		Wald chi2(9)	=	106291,4	
Prob > chi2	=		0,00		Prob > chi2	=	0,00	

Probabilidad de pasar a un contrato temporal durante el periodo 2005-2008 Probabilidad de pasar a tener un trabajo poco cualificado durante el periodo 2005-2008 (personas con trabajo cualificado en 2005)

	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z
Edad	-0,0138		0,0004	-31,68 **	-0,0232		0,0004	-61,48 **
Mujer	-0,1792		0,0089	-20,19 **	0,0604		0,0076	7,97 **
Estudios Primarios	-0,0816		0,0110	-7,42 **	-0,1733		0,0086	-20,28 **
Estudios Secundarios	-0,3637		0,0116	-31,45 **	-0,8130		0,0099	-82,57 **
Estudios Superiores	-0,3987		0,0170	-23,45 **	-1,1440		0,0170	-67,13 **
IP	0,0581		0,1139	0,51	0,0244		0,1096	0,22
Miembros del hogar	0,0112		0,0031	3,61 **	0,0670		0,0025	27,27 **
Inmigrante	0,4700		0,0140	33,67 **	1,0643		0,0106	100,64 **
Experiencia (en ese trabajo)	-0,0006		0,0000	-138,4 **	-0,0005		0,0000	-134,56 **
Number of obs	=		1596737		Number of obs	=	1596737	
Obs per group: min	=		1		Obs per group: min	=	1	
avg	=		2		avg	=	3,2	
max	=		4		max	=	4	
Log likelihood	=		-7289,23		Log likelihood	=	-247262,6	
Wald chi2(9)	=		1298		Wald chi2(9)	=	43161,13	
Prob > chi2	=		0,00		Prob > chi2	=	0,00	

⁵ Categoría base: sin estudios

⁵⁵ Trabajos de cualificación baja se consideran los grupos de cotización de peón, subalterno y oficial de categoría baja

** Significativa la 5% de nivel de significación; * significativa al 10%

Tablas 13.a y 13.b. Estimaciones de modelos probit de panel para el periodo 2005-2008 (efectos aleatorios)

Probabilidad de tener un contrato temporal durante el periodo posterior a la IP (2005-2008) Probabilidad de tener un trabajo poco cualificado durante el periodo posterior a la IP (2005-2008)

	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z
Edad	-0,0483	0,0093	-5,2	**	-0,0352	0,0095	-3,72	**
Mujer	-0,2448	0,1613	-1,52		0,8265	0,1816	4,55	**
Estudios Primarios	-0,1480	0,1645	-0,9		-0,4408	0,1770	-2,49	**
Estudios Secundarios	-0,6046	0,2265	-2,67	**	-1,6319	0,2555	-6,39	**
Estudios Superiores	-0,2762	0,5393	-0,51		-3,5553	0,7282	-4,88	**
Gran invalidez ⁵	0,1668	0,4901	0,34		-0,5285	0,5337	-0,99	
IP profesión habitual (75%)	0,6909	0,1953	3,54	**	0,0126	0,1896	0,07	
IP profesión habitual (55%)	0,3958	0,2239	1,77	*	0,5858	0,2124	2,76	**
Miembros del hogar	-0,0917	0,0616	-1,49		0,0380	0,0583	0,65	
Inmigrante	0,4793	0,4149	1,16		0,3194	0,4954	0,64	
Experiencia (en ese trabajo)	-0,0009	0,0001	-9,28	**	-0,0002	0,0000	-5,3	**
Number of obs	=	2783			Number of obs	=	2783	
Obs per group: min	=	1			Obs per group: min	=	1	
avg	=	1,4			avg	=	1,4	
max	=	4			max	=	4	
Log likelihood	=	-808,73			Log likelihood	=	-1580,206	
Wald chi2(13)	=	107,26			Wald chi2(13)	=	86,81	
Prob > chi2	=	0,00			Prob > chi2	=	0,00	

Probabilidad de pasar a un contrato temporal durante el periodo 2005-2008 (personas con contrato fijo en 2005)

Probabilidad de pasar a tener un trabajo poco cualificado durante el periodo 2005-2008 (personas con trabajo cualificado en 2005)

	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z	Ef. Marginal	E.Estandar	z	P> z
Edad	-0,0280	0,0148	-1,90	*	-0,0533	0,0172	-3,10	**
Mujer	-0,5942	0,2965	-2,00	*	-0,8131	0,3969	-2,05	**
Estudios Primarios	1,2299	0,3599	3,42	**	0,3146	0,3243	0,97	
Estudios Secundarios	0,6658	0,4113	1,62		0,1920	0,4120	0,47	
Estudios Superiores***	0,9492	0,8668	1,10		-	-	-	-
Gran invalidez	-	-	-	-	1,5048	1,0632	1,42	
IP profesión habitual (75%)	1,5007	0,4419	3,40	**	2,7171	0,7776	3,49	**
IP profesión habitual (55%)	0,7658	0,4821	1,59		2,1068	0,7944	2,65	**
Miembros del hogar	0,2164	0,1462	1,48		-0,1321	0,1139	-1,16	
Inmigrante	1,2641	0,6170	2,05	**	0,5923	0,6743	0,88	
Experiencia (en ese trabajo)	-0,0007	0,0002	-4,13	**	-0,0008	0,0002	-4,22	**
Number of obs	=	1069			Number of obs	=	1605	
Obs per group: min	=	1			Obs per group: min	=	1	
avg	=	1,2			avg	=	1,3	
max	=	4			max	=	4	
Log likelihood	=	-175,20			Log likelihood	=	-202,81	
Wald chi2(12)	=	33,86			Wald chi2(12)	=	33,84	
Prob > chi2	=	0,00			Prob > chi2	=	0,00	

**Trabajos de cualificación baja se consideran los grupos de cotización de peón, subalterno y oficial de categoría baja

***No hay suficientes observaciones

& Categoría base: IP Absoluta

6. Referencias de la parte 4 y 5

Blinder, A. S. 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources* 8: 436–455.

Greene, W. H. (2000) *Econometric Analysis*, 4th edn. New Jersey: Prentice Hall.

Greene, W. (2004) Convenient estimators for the panel probit model: Further results. *Empirical Economics*, 29: 21–47.

Heckman, J.J., 1976. The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependant variables and a simple estimator for such models. *Annals of Economic and Social Measurement* 5, 475–492.

Jann, B. 2008. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal* 8(4): 453–479.

Oaxaca, R. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14: 693–709.

Oaxaca, R. L., and M. R. Ransom. 1994. On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics* 61: 5–21.

7. Conclusiones y discusión

La primera parte de este trabajo ha contribuido a mostrar que el vínculo entre trabajo y discapacidad es de doble dirección. No únicamente los riesgos de enfermedad y accidente laboral, ya ampliamente reconocidos, implican mayores tasas de discapacidad; la falta de cualificación y estabilidad en el empleo se asocian también con mayores riesgos de discapacidad. Nuestros resultados son coherentes con los obtenidos en trabajos previos, comentados en la parte inicial del trabajo. En este sentido, es creciente el peso que la literatura concede a las condiciones contractuales como factor explicativo de las diferencias en salud. Una especificidad de nuestro trabajo radica en la atención a las diferencias por grupos sociodemográficos. Como se ha venido señalando, las especificidades del mercado de trabajo español (mayores tasas de temporalidad que la media europea, problemas de sobreeducación entre los jóvenes, todo ello relacionado con tasas elevadas de desempleo, especialmente juvenil) hacen que el estudio de la asociación entre condiciones de trabajo y salud tenga especial sentido para las generaciones más jóvenes. Si, como se ha demostrado, un determinante de la salud como la educación pierde su vínculo con el acceso a condiciones de trabajo de mayor calidad, su peso a la hora de explicar diferencias en salud se debilita. Es lo que se obtiene para las generaciones más jóvenes: cada vez importan más las condiciones de empleo (y con peso creciente de la temporalidad) y menos la educación.

Otra cuestión que se ha abordado, muy estudiada en literatura previa para distintos países, hace referencia a los incentivos al empleo y a la posible discriminación de los trabajadores discapacitados. Nuestros resultados son concluyentes al respecto: son pocas las personas que permanecen en el mercado de trabajo después de una IP (cerca de un 10%). Sin embargo, los factores desincentivadores del empleo son más controvertidos. Si bien es cierto que mayores pensiones por IP se asocian con probabilidades menores de empleo, también puede afirmarse, de manera general, que la discapacidad empobrece. Aun teniendo en cuenta las pensiones por IP en el cómputo de ingresos, las personas que se incapacitan pasan a tener menores niveles de ingreso y su representación entre los pobres aumenta, con lo que no está claro que la decisión de prescindir de un salario sea del todo atribuible a las circunstancias (cobro de una pensión) y preferencias del trabajador. Por el contrario, es plausible que los supuestos desincentivos al empleo procedan también, y en gran medida, del lado del mercado de trabajo. Se ha visto en este estudio que las diferencias salariales entre trabajadores con y sin IP son elevadas y significativas, y no se explican por diferencias en productividad.

En este sentido, nuestros resultados respecto a las diferencias salariales entre trabajadores discapacitados y no discapacitados son coherentes con los estudios previos que han explorado la existencia de discriminación en el mercado de trabajo como hipótesis explicativa. Al igual que en el trabajo de Kidd et al de 2000, basado en técnicas de descomposición, encontramos que cerca del 50% de las diferencias salariales entre estos dos grupos no se explican por diferencias en características relacionadas con la productividad -serían, entonces, en parte atribuibles a discriminación.

Al igual que en el trabajo de Malo y colegas (Malo et al, 2011), encontramos que compatibilizar el trabajo y el cobro de una pensión por IP depende mucho del grado de discapacidad reconocido. Sin embargo, estos autores concluían que la cuantía de la pensión no tiene un efecto negativo en la compatibilidad entre empleo y cobro de una pensión por IP. Estos autores encontraban efectos significativos para la cuantía de la pensión sólo en algunos grupos (establecían grupos según esta cuantía). Nuestro enfoque es distinto en dos aspectos fundamentales que pueden estar afectando a las conclusiones sobre la cuantía de la pensión. Primero, en nuestro trabajo usamos una variable continua para la cuantía de la pensión, sin establecer grupos. Por otro lado, nuestra muestra es distinta: aquí analizamos el empleo durante los años inmediatamente posteriores a la IP, centrándonos en individuos que se incapacitaron y pasaron a cobrar una pensión por IP el

mismo año (en 2005). El trabajo de Malo y colegas, sin embargo, trabajaba con toda la muestra de personas que estaban cobrando una pensión por IP en 2006, incluyendo distintos años de transición a la IP. Es posible que el comportamiento del individuo se altere conforme transcurren los años con discapacidad, y que el papel de la cuantía de la pensión a la hora de optar por trabajar se modifique con el tiempo.

Como se ha visto en la última parte del trabajo, la discapacidad aumenta la probabilidad de estar empleado en trabajos de peor cualificación durante los 3-4 años posteriores a la IP si comparamos con el grupo de los no discapacitados. Sin embargo, esta situación no supone un empeoramiento con respecto a la situación anterior a la IP en la mayoría de los casos y de forma significativa. A diferencia de los resultados obtenidos en estudios para otros países (Schur, 2002 y 2003; Hothkiss, 2004) la discapacidad no se asocia a la contratación temporal de manera significativa (deben tenerse aquí en cuenta los incentivos existentes a la contratación indefinida de trabajadores con IP), si bien es cierto que se observa en las tablas descriptivas una mayor presencia de otra forma de contratación no estándar, el trabajo a tiempo parcial, entre el grupo de discapacitados.

Todo ello apuntaría al papel determinante (y negativo) del mercado de trabajo cuando se recorren ambas direcciones del vínculo entre trabajo y discapacidad: cada vez más (para generaciones más jóvenes) parecería contribuir a generar mala salud y no ofrecería los incentivos adecuados a los trabajadores discapacitados para seguir empleados.

Finalmente, es necesario atender a las limitaciones de este trabajo. En primer lugar, nuestra variable de interés, la discapacidad, está incluyendo únicamente individuos que pasaron a cobrar una pensión por IP en 2005 o bien pasaron a trabajar como discapacitados a partir de ese año en la primera parte del trabajo. Existen requisitos de cotización mínimos para el cobro de una pensión por IP que, de manera general, se establecen en los 1800 días para los individuos mayores de 31 años y en 1/3 del tiempo trabajado a partir de los 16 para los menores de esta edad (ver, por ejemplo, el trabajo de Cueto et al 2008 para una explicación más detallada²). De este modo, los individuos que no cumplían estos requisitos en 2005 y se incapacitaron sin seguir trabajando no forman parte de nuestra muestra en la primera parte del trabajo. Sin embargo,

² La información también se encuentra disponible en la página web de la seguridad social: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Incapacidadpermanen10960/RegimenGeneral/Prestaciones/index.htm

para la segunda parte, esto no supone una limitación pues se han seleccionado únicamente los individuos pensionistas. Nos ha parecido más adecuado analizar las condiciones de trabajo y la empleabilidad durante los años posteriores IP de individuos que partían de condiciones similares (en cuanto al cobro de una pensión y al momento de aparición de la IP). La comparación de decisiones de empleo entre individuos que cobran pensión por IP e individuos que no la cobran no es uno de los objetivos de este trabajo y la no diferenciación de estos grupos en el análisis habría distorsionado los resultados relativos a las hipótesis que sí queríamos abordar. En segundo lugar, creemos que el tema de las diferencias por grupos de edad merece un trabajo posterior de profundización, en especial para distinguir los efectos de cohorte (los que nos interesaban) de los efectos de edad. Finalmente, no se puede obviar que muy probablemente estemos dejando fuera del análisis del efecto de las condiciones de trabajo en la salud a un grupo numeroso de personas, al centrarnos exclusivamente en el trabajo formal. Esto afectaría en mayor medida al grupo de personas inmigrantes.