

Trayectorias laborales e incapacidad permanente

RESUMEN EJECUTIVO

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.

TRAYECTORIAS LABORALES E INCAPACIDAD PERMANENTE

Resumen ejecutivo

Meritxell Solé
Marisol Rodríguez

Introducción y objetivos

Una incapacidad permanente (IP) 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 posterior del individuo.

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 condiciones

contractuales y de trabajo 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 de empleo 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. En este estudio hemos analizado qué condiciones de trabajo hacen más probable la transición a una incapacidad permanente, hemos cuantificado su impacto y lo hemos puesto en relación con otros factores socioeconómicos, como por ejemplo la educación. En esta parte del trabajo hemos prestado una atención especial 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 el mercado laboral durante las dos últimas décadas, que han conducido a una mayor flexibilización y precarización del empleo, pensábamos que era posible que existiesen 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).

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 nos ha permitido 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.

Hipótesis

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 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.

Base de datos

Se ha utilizado 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. Para el contraste de las hipótesis relativas al impacto de la vida laboral en la discapacidad (1 y 2) hemos seleccionado una cohorte de individuos compuesta por aquéllos que estuvieron trabajando en algún momento de 2005 (eso excluye a los que ya eran pensionistas al inicio del período), excluyendo a aquellas personas discapacitadas con anterioridad a 2005. La base de datos incluye variables relativas a la trayectoria laboral anterior a 2005. Se estudian las transiciones a la discapacidad permanente ocurridas entre 2005 y 2008. Éstas transiciones 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).

Para el análisis de las trayectorias laborales posteriores a la discapacidad (hipótesis 3 y 4), la selección de la muestra difiere algo y, de hecho, se trabaja con dos muestras distintas. Primero, con el objetivo de analizar la probabilidad de empleabilidad de las personas con IP, teniendo en cuenta su vida laboral anterior, se trabaja con información sobre la vida laboral de personas que transitaron a una IP 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. Segundo, para testar las diferencias (salariales o en otras variables de condiciones de trabajo) entre trabajadores con y sin IP, se trabaja con un panel de datos (2005-2008) integrado por todos los individuos sin IP con relaciones laborales activas durante ese período y todos los individuos que transitaron a la IP durante 2005 y tuvieron alguna relación laboral activa durante el período 2005-2008, es decir, permanecieron al menos algún tiempo en el mercado de trabajo.

Resultados

Los resultados obtenidos son múltiples y variados, al abarcar el trabajo empírico gran número de hipótesis y variables de estudio. A continuación enumeramos los más importantes, separadamente por hipótesis de estudio.

1. El estudio del **impacto de la vida laboral en la probabilidad de que un individuo se incapacite** ofrece resultados concluyentes para la mayoría de variables definitorias de las condiciones laborales. De modo general, el porcentaje de personas que se incapacita en 2005 año representa el 0,4% del total de personas con una relación laboral activa ese año

(excluidos pensionistas por IP o jubilación). Aproximadamente un 59% obtiene una IP total, un 39% una IP absoluta y el resto una gran invalidez. Destacan dos rasgos sociodemográficos: los incapacitados 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. Las estimaciones econométricas de modelos tipo “pooled” probit y de funciones de supervivencia de riesgo proporcional (tipo Cox) muestran que las condiciones laborales tienen efectos significativos y de magnitud elevada en la probabilidad de sufrir una discapacidad. La temporalidad, los trabajos que requieren poca cualificación y los que concentran tasas elevadas de ATEP se asocian significativamente con mala salud. Asimismo, se observa que son más determinantes de diferencias en salud las condiciones laborales presentes que la historia laboral del trabajador.

2. Los resultados relativos al impacto de la vida laboral en la probabilidad de que ocurra una IP por grupos sociodemográficos confirman 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. La metodología empleada en esta parte del trabajo es la misma que para la hipótesis anterior: estimación de modelos tipo “pooled” probit y de supervivencia. Estas estimaciones indican que 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; con el agravante de que 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.

3. Respecto a las características personales y laborales de los individuos que permanecen en el mercado de trabajo después de la incapacidad, los rasgos más destacados son los siguientes: la edad media es inferior a la media de edad de todos los que se incapacitaron durante el año (44,8 años frente a 51,2); el nivel de estudios es en general ligeramente superior y, tal como se preveía, tienden a permanecer aquellos cuya grado de incapacidad es menor, esto es, los que tienen incapacidad permanente total.

Los modelos econométricos de elección discreta tipo probit estimados para los distintos grupos según su grado de IP muestran el conjunto de variables que determinan

significativamente el hecho de seguir empleado y su impacto individual. Las variables con mayor efecto marginal son el hecho de que la IP sea total para la profesión habitual (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). Observamos, por otra parte, que ser inmigrante no ejerce una influencia significativa en la permanencia en el mercado de trabajo.

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.

4. El estudio de las **diferencias en ingresos y salarios entre el grupo de trabajadores con y sin IP** revela 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. Si bien es cierto que las personas que adquieren la IP parten de una situación peor, 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, como ya se destacó. 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.

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 incluyendo todos aquellos individuos cuyos ingresos están por debajo del 60% de la mediana del ingreso poblacional. Calculada así la pobreza, el porcentaje de pobres dentro de toda la muestra también aumenta, pero no tanto como en el grupo con IP (22% frente a 38% en 2008). Ello parecería indicativo de que la dispersión de los ingresos es menor en el caso de las personas con IP.

En cuanto a la medición 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. Los resultados muestran que 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.

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).

Finalmente, 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. 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.

Conclusión

Finalmente, a modo de conclusión, este trabajo ha contribuido a esclarecer diversas cuestiones. La primera, muy estudiada en literatura previa para distintos países, haría 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. 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.

Este trabajo también ha contribuido a mostrar que el vínculo entre trabajo y discapacidad es de doble dirección y que 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. Todo ello apunta a lo que viene siendo el foco de muchos otros problemas económicos recientemente: la calidad del mercado de trabajo. Su papel parece determinante (y negativo) cuando se recorren ambas direcciones del vínculo entre trabajo y discapacidad: cada vez más (para generaciones más jóvenes) contribuye a generar mala salud y no ofrece los incentivos adecuados a los trabajadores discapacitados para seguir empleados.