

**El trabajo en Centros Especiales de Empleo y la inserción en el
mercado laboral ordinario**

Versión preliminar (marzo, 2008)

(Por favor, no citar sin permiso de los autores)

Miguel Ángel Malo

Departamento de Economía e Historia
Económica
Universidad de Salamanca
Edificio FES - Campus 'Miguel de
Unamuno'
E-37007 Salamanca (Spain)
Tel.: +34 923 29 46 40 (ext. 3512)
Fax: +34 923 29 46 86
malo@usal.es

Begoña Cueto Iglesias Vanesa Rodríguez Álvarez

Departamento de Economía Aplicada
Universidad de Oviedo
Avda. del Cristo, s/n
33006 – Oviedo (Spain)
Tel: +34 985 10 49 96
Fax: +34 985 10 50 50

bcueto@uniovi.es

rodriguezvanesa.uo@uniovi.es

Resumen:

Los centros especiales de empleo (CEE) constituyen una fórmula de integración de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo cuya finalidad es proporcionar un empleo protegido a los trabajadores con discapacidad y servir de puente hacia el empleo en la empresa ordinaria, a través de esa experiencia. El objetivo con el que se plantea esta comunicación es llevar a cabo un estudio de la influencia que el paso por un CEE tiene sobre la trayectoria laboral de las personas con discapacidad y sobre su posterior incorporación a una empresa ordinaria, utilizando para ello los datos de la Muestra de Vidas Laborales. Los resultados preliminares muestran que los CEE no favorecen la transición al mercado de trabajo ordinario, sino que las personas que en algún momento trabajan en CEE disminuyen sus posibilidades de acceso al mercado laboral ordinario.

Códigos JEL: J14, J28

* Esta investigación se enmarca en el proyecto “Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la MCVL”, que ha sido financiado en la convocatoria FIPROS 2007.

1. Introducción

El trabajo en centros especiales de empleo constituye una de las formas principales de acceso al empleo de las personas con discapacidad. En la Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982, los centros especiales de empleo, CEE, se configuran como un puente entre el empleo protegido y el empleo ordinario.

El objetivo con el que se plantea esta comunicación es evaluar esta función, a partir de los datos de la muestra continua de vidas laborales. Para ello, en primer lugar, se explica brevemente la normativa sobre CEE y, seguidamente, la evidencia empírica sobre su labor, sobre la cual existen pocos datos y de forma mayoritaria de índole cualitativa. Posteriormente se describen los datos utilizados para el análisis, que se compone de tres aspectos: una parte descriptiva que incluye el estudio de las trayectorias laborales de las personas con discapacidad en función de su paso por un CEE o no; una parte de análisis estadístico a partir de un modelo *logit*; y una tercera de evaluación del paso por un CEE para la que se utiliza el *propensity score matching*. Los resultados muestran que, en general, el trabajo en CEE no parece contribuir a la entrada en el mercado de trabajo ordinario. Se finaliza con un apartado de conclusiones.

2. Regulación del empleo protegido

Según la Ley de Integración Social de los Minusválidos, el empleo ordinario de las personas con discapacidad debe ser un objetivo primordial de las políticas de empleo. Los centros especiales de empleo, CEE; constituyen la principal vía de integración en empleo de las personas con discapacidad, mediante la fórmula del trabajo protegido (el Art. 41.1 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, LISMI, establece la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en centros especiales de empleo).

Estos centros pueden ser creados tanto por organismos públicos como privados y se define como “aquel cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal” (Real Decreto

2273/1985). La LISMI consideraba los Centros especiales de empleo como el medio de emplear a aquellos minusválidos que, por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no pudieran, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en unas condiciones normales. En resumen, la intención de esta norma era que los Centros especiales de empleo sirvieran de puente entre el trabajo protegido y el ordinario.

Esta norma también indicaba que la totalidad de la plantilla de los Centros especiales de empleo debía estar constituida por trabajadores minusválidos¹. Sin embargo a partir de la aprobación de la Ley 66/1997, es suficiente con que esté formada por al menos un 70% de trabajadores minusválidos. Además, establecía los Centros Ocupacionales² para aquellos minusválidos cuya capacidad residual no les permitiera realizar un trabajo productivo en una empresa ordinaria o en un Centro especial de empleo.

La contratación en CEE puede ajustarse a cualquiera de las modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores³. En su redacción original, el Real Decreto de 1985 presumía el contrato de trabajo como indefinido, aunque establecía la posibilidad de que se celebrasen con duración determinada, y regulaba un periodo de prueba de un máximo de 6 meses. Su modificación en 1999 lleva a que el contrato de trabajo puede concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada y señala que la duración del periodo de prueba será fijada por convenio colectivo (sin superar los seis meses).

¹ Sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad.

² Que son aquellos establecimientos que tengan como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos, cuando por el grado de su minusvalía no puedan integrarse en una Empresa o en un Centro especial de empleo. La relación entre los minusválidos y el Centro Ocupacional no tiene carácter laboral, puesto que las actividades, no productivas, que se realizan no son retribuidas, si no que se encaminan a la obtención de objetos, productos o servicios que no sean regularmente objeto de operaciones de mercado.

³ Únicamente hay algunas peculiaridades en el caso del contrato para la formación: su duración máxima se podía ampliar, previo informe del equipo multiprofesional, sin que en ningún caso pudiera exceder de 6 años; además, el tiempo dedicado a la formación teórica podía alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios del total, y no era necesaria en el caso de minusválidos psíquicos cuando su grado de minusvalía no le permitiese realizarla. Con posterioridad, el Real Decreto 427/1999 limitó la duración del contrato de formación a 3 años e introdujo la figura del contrato de trabajo a domicilio, que también tenía sus peculiaridades respecto a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores: en primer lugar, no se puede utilizar para contratar a disminuidos psíquicos; además, es necesario el informe previo del equipo multiprofesional, así como un seguimiento anual y, por último, en el contrato deben constar expresamente las adaptaciones técnicas necesarias así como los servicios de ajuste personal y social que el Centro especial de empleo pone a disposición del trabajador.

También se recogía la figura del contrato a bajo rendimiento, que es aquel en el que un trabajador minusválido que presta sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25% (constatado por el equipo multiprofesional). En este caso, se podía pactar una reducción del salario que no podría exceder del porcentaje fijado.

La prohibición de realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo que establecía este reglamento fue derogada en 1999; sin embargo, se mantiene la prohibición de realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

También se prevé la ausencia del trabajador, previo aviso y justificación, para asistir a tratamientos de rehabilitación y para participar en acciones de orientación, formación, y readaptación profesional. Siempre que estas ausencias no fueren de más de 10 días al semestre el trabajador tenía derecho a remuneración.

En lo referente a la extinción del contrato de trabajo, se aplica lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto sobre extinción del contrato por causas objetivas, al que se le aplicaba las siguientes causas: en primer lugar por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa; en segundo, por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo 3 meses desde que se introdujo la modificación. Y, por último, por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 30% en 4 meses discontinuos, dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla supere el 5% en los mismos periodos de tiempo. En 1999 se añade un nuevo supuesto: cuando exista la necesidad objetivamente acreditada, de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas para el despido colectivo, y en número inferior al establecido para el mismo.

En un análisis de los cambios realizados en 1999, Malo y Rodríguez (2000) señalan que dado que esta reforma pretendía dotar a los centros de una mayor flexibilidad para que se parecieran más a las empresas ordinarias, puede facilitar la conversión de los CEE en empresas ordinarias y, por tanto, la normalización laboral de los trabajadores.

En resumen, las relaciones laborales de carácter especial no tienen una regulación muy diferente de la que se aplica a las ordinarias, salvo por algunas peculiaridades en determinados contratos y en el despido por causas objetivas. La mayor diferencia estriba en las diferentes medidas de fomento del empleo a aplicar a ambos colectivos, así como en los requisitos para tener derecho a ellas, puesto que, en general, son más cuantiosas y más amplias y los requisitos de acceso son menos estrictos.

3. ¿Qué sabemos sobre los CEE?

Aunque los CEE son un instrumento muy utilizado para intentar alcanzar la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad, son pocos los análisis que se han ocupado de aportar alguna evidencia empírica sobre el tema. Esta escasez de estudios se da tanto a nivel internacional como nacional. En el ámbito internacional, son varios los autores que han revisado las distintas formas que el empleo protegido toma en los distintos países (Thorton y Lunt, 1997; Delsen, 1996; 2001), pero son pocos los que aportan datos sobre su uso y sobre sus efectos sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad. Thorton y Lunt (1997) analizan las políticas destinadas a personas con discapacidad en los países miembros de la UE-15 y en Australia, Canadá y Estados Unidos, concluyen que la legislación del empleo protegido se hacía de forma independiente a las políticas de empleo, aunque esto ha cambiado en los últimos años. También encuentran que países como Francia, España y Portugal han regulado para dar más importancia a este tipo de empleo, mientras que en otros países, como son los Países Bajos y Reino Unido, han mantenido o reducido su presencia, dándole mayor empuje al empleo con apoyo⁴. Por otro lado, Delsen (2001) realiza un estudio que busca tendencias comunes en el funcionamiento de los CEE en 13 países europeos. Concluye que la plantilla de estos centros es mayoritariamente joven, con una mayor presencia de discapacitados físicos y sensoriales aunque no hay mucha diferencia con los psíquicos. También encuentra que más de la mitad de los trabajadores realizan tareas no cualificadas pero que las profesiones cualificadas están convirtiéndose en un grupo

⁴ En relación con el empleo con apoyo, Jordán et al (2006), analizando el colectivo de trabajadores con discapacidad psíquica, no encuentran diferencias significativas en cuanto a la calidad de vida de los trabajadores con apoyo y los de CEE. Sin embargo, encuentran que los trabajadores beneficiados con empleo con apoyo presentan una mayor antigüedad y mejores sueldos que aquellos que prestan sus servicios en CEE pero menos beneficios derivados del empleo (subsidio por enfermedad, atención médica, etc.).

importante, aunque las profesiones muy especializadas apenas tienen representación y los puestos de supervisión suelen estar ocupados por trabajadores no discapacitados. Por último, indica que menos del 3% de los trabajadores que pasan por el empleo protegido consiguen un trabajo en la empresa ordinaria; esto lo achaca a que en la mayoría de países las funciones extra de soporte social y formación sirven para incrementar las competencias y la seguridad personal de los trabajadores en el CEE más que para prepararlos para el empleo ordinario.

A partir de un estudio cualitativo basado en cuestionarios realizados a interlocutores sociales y asociaciones, Visier (1998) señala que en la mayor parte de los países los índices de salida al mercado de trabajo ordinario son bajos (siempre inferiores al 4%) y, de hecho, en algunos casos, se señala que las personas con discapacidad permanecen toda su vida laboral en empresas protegidas.

En el ámbito español, también a partir de un estudio cualitativo de los CEE en la Comunidad de Madrid, Rubio (2003) concluye que estos centros proporcionan a las personas con discapacidad formación, empleo y hábitos laborales (entre otras cuestiones), pero en la mayoría de los casos no cumplen el “objetivo normativo ni práctico para el que fueron creados”, es decir, no contribuyen a la inserción en el mercado de trabajo ordinario. Villa (2003) utiliza la EDDES-1999 y encuentra, para el año 1999, que el empleo protegido en CEE era la medida de fomento del empleo de personas con discapacidad más utilizada por los hombres, y la segunda más utilizada por las mujeres, suponiendo globalmente la medida que beneficiaba a mayor número de trabajadores. También contrasta estos resultados a partir de la Estadística de contratos del INEM para el periodo comprendido entre 1996 y 2001.

En general, aunque la evidencia empírica es escasa, hay consenso entre los autores sobre el escaso impacto que el empleo protegido tiene como forma de inserción en el mercado laboral ordinario (Lopez Pino y Seco Martín, 2005; Delsen, 2001; Visier, 1998).

4. Datos y análisis descriptivo

Los CEE fueron concebidos por la LISMI como un paso previo a la incorporación del trabajador discapacitado al mercado de trabajo ordinario. El objetivo planteado en este artículo es llevar a cabo un estudio de los efectos que el paso por un

CEE pueda tener sobre la trayectoria laboral posterior de las personas con discapacidad. Para ello, utilizaremos los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales.

La principal diferencia entre la MVL y el resto de bases de datos utilizadas habitualmente en el estudio de la discapacidad es que se trata de datos de registro administrativo. Tanto la EDDES-1999 como la EPA son encuestas en las que la situación de discapacidad se detecta a partir de distintas preguntas realizadas a las personas encuestadas. En cambio, la discapacidad en la MVL se observa a partir de la información sobre el grado de minusvalía que el empresario declara al dar de alta al trabajador en una relación laboral (para ello el trabajador debe haber presentado al empresario su Certificado de Minusvalía). Esta declaración, no obligatoria, la realiza el empresario mediante el Modelo TA.2/S de Solicitud de alta, baja y variación de datos de trabajadores por cuenta ajena o asimilados y similares para regímenes especiales. Aunque, como aclara la propia MVL es de esperar que el empleador lo comunique solo en la medida en que lo sepa y, previsiblemente, si tiene intención de acogerse a alguna medida⁵.

La MVL nos permite estudiar las trayectorias laborales de los trabajadores seleccionados, lo que incluye episodios de empleo, episodios de percepción de prestaciones por desempleo y percepción de pensiones contributivas, que pueden simultanearse con los episodios de empleo. Además permite comparar las trayectorias laborales de los individuos antes y después de ser declarados discapacitados (o al menos antes y después de comunicarlo por primera vez).

La submuestra en la que se basa el estudio es el resultado de seleccionar de la MVL aquellas relaciones con la Seguridad Social en las que la variable minusvalía era superior a cero. Posteriormente se identificaron los individuos a los que pertenecían dichas relaciones y se seleccionaron todas sus relaciones con la Seguridad Social independientemente del grado de minusvalía señalado. De estos datos no se han considerado en este estudio los correspondientes a prestaciones o subsidios por desempleo.

⁵ En este sentido cabe señalar que Malo (2003) considera que los datos de fuentes administrativas (en función de la posesión o no del Certificado de minusvalía) relacionan el concepto de discapacidad como discapacidad para trabajar lo que dificulta el análisis de la influencia de la discapacidad en la participación laboral. También indica dos problemas básicos a los exámenes médicos necesarios para la concesión del certificado de minusvalía: sólo acuden los individuos que esperan conseguir un grado de discapacidad que de lugar a algún derecho ($\geq 33\%$) y el nivel de exigencia del examen médico puede verse influido por decisiones políticas relacionadas con la situación del mercado de trabajo.

Para identificar todos episodios de empleo relacionados con CEE, independientemente de la modalidad contractual, se identificaron los Códigos Cuenta Cotización de aquellas empresas que aparecen en la muestra y que han celebrado un contrato para minusválidos en CEE y que, por tanto, suponemos que tienen la calificación de CEE. Después se seleccionaron todos los episodios de empleo relacionados con estos CCC⁶.

La Muestra continua de vidas laborales (MVL) se compone de más de diez millones de episodios de empleo, de los que 135.926 se corresponden con personas que en algún momento de su trayectoria laboral han comunicado a la Seguridad Social algún grado de discapacidad superior a 0. Transformando los datos a personas, de las aproximadamente un millón cien mil que conforman la muestra, 7.969 han comunicado, en algún momento de su vida laboral, una discapacidad a la Seguridad Social. Por lo tanto, para este análisis consideraremos discapacitados a todos los individuos que en algún momento de su trayectoria laboral hayan comunicado una discapacidad, independientemente de que lo hayan hecho en el momento de selección de la muestra.

En primer lugar se realizará un análisis de las principales características sociodemográficas de los individuos que componen la muestra; sexo, edad, relación con los CEE y número de episodios de empleo. A continuación se estudia la situación laboral de estos individuos en su último empleo y los aspectos claves de sus trayectorias laborales. Para llevar a cabo este análisis se clasificarán los individuos en dos grupos en función de que en su último episodio de empleo hayan prestado servicios en un CEE o no.

1.1. Características sociodemográficas

La población de referencia está compuesta mayoritariamente por hombres (un 67,9%). Si atendemos a su situación en el último empleo como trabajadores de un CEE o no, el porcentaje de hombres que prestan servicios en CEE supera en un 20% al de mujeres (60,6% frente al 39,4%), mientras que en el caso de la empresa ordinaria la diferencia aumenta hasta casi un 40% (68,8% frente al 31,2%).

⁶ Esta identificación no tiene en cuenta los CEE creados a partir de 2001, porque a partir de esa fecha en la muestra no aparece ningún contrato para minusválido en CEE y por tanto no se pueden identificar estos centros; por lo que los datos que hacen referencia a CEE posiblemente estén sesgados a la baja.

En cuanto a la edad en el momento de la extracción de la muestra, Cuadro 4.1, se observa que para todos los grupos el mayor porcentaje de individuos se encuentra entre 30 y 44 años. No se observan diferencias notables en la distribución por edades entre los individuos que prestan servicios en CEE y los que lo hacen en empresas ordinarias.

Cuadro 4.1: Distribución según tramos de edad en 2006 y relación con CEE

	No trabaja en CEE		Sí trabaja en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%
< 30 años	1.099	15,4	107	12,7	1.206	15,1
Entre 30 y 44 años	3.316	46,5	389	46,0	3.705	46,5
Entre 45 y 54 años	1.716	24,1	237	28,0	1.953	24,5
> 54 años	993	13,9	112	13,3	1.105	13,9
Total	7.124	100	845	100	7.969	100

Fuente: MCVL_2006.

Respecto a la relación de estos individuos con los CEE a lo largo de toda su trayectoria laboral, Cuadro 4.2, observamos que el 15% de los trabajadores que en el último episodio han trabajado en una empresa ordinaria han pasado en un momento anterior por un CEE, pero sólo empezaron en este tipo de centros el 3,3%. Más del 25% de los trabajadores que en su último episodio trabajaron en un CEE ya empezaron en este tipo de empresas pero, de estos, sólo el 2,4% pasó en algún momento por la empresa ordinaria. Casi tres cuartas partes de los individuos que prestaron servicios en un CEE en su último empleo iniciaron su actividad en la empresa ordinaria. Estas cifras parecen mostrar que los CEE más que un punto de entrada al mercado de trabajo ordinario son un punto de salida de éste.

Cuadro 4.2: Distribución según relación con CEE durante la trayectoria y en el momento actual

	No trabaja en CEE		Sí trabaja en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%
Siempre	0	0,0	197	23,3	197	2,5
En ocasiones (empieza)	238	3,3	20	2,4	258	3,2
En ocasiones (no empieza)	908	12,7	628	74,3	1.536	19,3
Nunca	5.978	83,9	0	0,0	5.978	75,0
Total	7.124	100	845	100	7.969	100

Fuente: MCVL_2006.

Antes de pasar al análisis detallado de las principales características del último episodio de empleo, en el Cuadro 4.3 se muestra el número de episodios por trabajador. Se observa que una pequeña proporción de individuos sólo han tenido un episodio de empleo; este porcentaje es mayor en el caso de los que prestan servicios en un CEE. El 75% de los individuos que trabajan en una empresa ordinaria han tenido entre 2 y 20

episodios, distribuyéndose de forma similar en los tres intervalos. En el caso de los trabajadores que prestan servicios en un CEE más de una tercera parte han tenido entre 2 y 5 episodios.

Cuadro 4.3: Distribución según número de episodios de empleo y relación con CEE

	No trabaja en CEE		Sí trabaja en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%
1	315	4,4	70	8,3	385	4,8
De 2 a 5	1.735	24,4	295	34,9	2.030	25,5
De 6 a 10	1.847	25,9	197	23,3	2.044	25,6
De 11 a 20	1.896	26,6	172	20,4	2.068	26,0
Más de 20	1.331	18,7	111	13,1	1.442	18,1
Total	7.124	100	845	100	7.969	100

Fuente: MCVL_2006.

1.2. Situación en el último empleo observado

En este apartado se estudian las principales características del último empleo observado para los individuos que forman la muestra de personas con discapacidad. En primer lugar, se han clasificado los episodios de empleo en función del grado de minusvalía del trabajador (Cuadro 4.4). Se observa que en este episodio de empleo el 27% de los trabajadores no comunican ninguna discapacidad. Aunque en un principio resulte chocante que el 3,3% de los individuos que prestan servicios en un CEE no comunican una discapacidad se debe tener en cuenta que estos centros pueden tener hasta un 30% de su plantilla formada por trabajadores no discapacitados⁷.

Cuadro 4.4: Distribución según el grado de discapacidad y la relación con CEE

	No trabaja en CEE		Sí trabaja en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sin discapacidad	2.122	29,8	28	3,3	2.150	27,0
33%	2.031	28,5	327	38,7	2.358	29,6
Entre 34 y 64%	1.921	27,0	370	43,8	2.291	28,7
> 64%	1.050	14,7	120	14,2	1.170	14,7
Total	7.124	100	845	100	7.969	100

Fuente: MCVL_2006.

En cuanto a la distribución de los episodios de empleo en los que sí se comunica una discapacidad, los grados más elevados de minusvalía suponen el menor porcentaje de individuos independientemente del tipo de centro en el que presten sus servicios. Además, aunque las diferencias entre aquellos individuos que comunican una discapacidad del 33% y los de entre 34 y 64% es pequeña, en el caso de la empresa

⁷ También se debe tener en cuenta que estos 28 individuos han comunicado una discapacidad en algún momento anterior, por lo que también se puede tratar de una errata de la base de datos utilizada.

ordinaria priman los trabajadores con una discapacidad del 33% y en los CEE aquéllos con una discapacidad de entre el 34 y el 64%.

De estos últimos episodios de empleo, un 61,8% se mantenían en alta a finales de 2006, sin que se registren diferencias relevantes en la distribución de los contratos respecto a lo ya indicado.

En el cuadro que sigue se muestra el tipo de relación laboral en el último episodio de empleo. En primer lugar se aprecia un mayor porcentaje de contratos indefinidos ordinarios en el grupo de trabajadores que prestan servicios en un CEE⁸. Sin embargo, si se tienen en cuenta los contratos indefinidos en general se observa que estos encuadran el 60,8% de los trabajadores que prestan servicios en empresas ordinarias y al 53% de los que lo hacen en CEE. Con los contratos temporales ocurre algo similar en cuanto a los contratos subvencionados, con una mayor presencia en general en los CEE.

Cuadro 4.5: Distribución del último episodio de empleo en función de la relación con CEE y el tipo de relación laboral

	No trabaja en CEE		Sí trabaja en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%
Indefinido ordinario	1.664	23,4	442	52,3	2.106	26,4
Indefinido minusválidos	2.661	37,4	6	0,7	2.667	33,5
Temporal ordinario	2.048	28,7	347	41,1	2.395	30,1
Temporal minusválidos	597	8,4	8	0,9	605	7,6
Minusválidos en CEE	-	-	42	5,0	42	0,5
Funcionarios	29	0,4	-	-	29	0,4
Funcionarios interinos	90	1,3	-	-	90	1,1
Socios trabajadores de cooperativas	29	0,4	-	-	29	0,4
Consejeros	6	0,1	-	-	6	0,1
Total	7.124	100	845	100	7.969	100

Fuente: MCVL_2006.

En relación a la antigüedad de los contratos, las mayores diferencias se observan en el porcentaje de individuos que han empezado su actividad entre 2004 y 2006, que suponen el 63,5% en el caso de los que trabajan en empresas ordinarias y el 45,8% en el de trabajadores de CEE. Además, más del 20% de los episodios de trabajadores de CEE han comenzado entre 1996 y el año 2000 frente a menos del 10% en el caso de empresas ordinarias.

⁸ Hay que tener en cuenta que cualquier tipo de contrato celebrado por un CEE está subvencionado, lo que explica que estos centros no utilicen en gran medida contratos de fomento del empleo.

Cuadro 4.6: Distribución del último episodio de empleo en función de la relación con CEE y el año de inicio

	No trabaja en CEE		Sí trabaja en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%
Hasta 1980	2	0,0	2	0,2	4	0,1
Entre 1981 y 1985	14	0,2	3	0,4	17	0,2
Entre 1986 y 1990	81	1,1	16	1,9	97	1,2
Entre 1991 y 1995	116	1,6	53	6,3	169	2,1
Entre 1996 y 2000	606	8,5	175	20,7	781	9,8
Entre 2001 y 2003	1.780	25,0	209	24,7	1.989	25,0
Entre 2004 y 2006	4.525	63,5	387	45,8	4.912	61,6
Total	7.124	100	845	100	7.969	100

Fuente: MCVL_2006.

En cuanto al grupo de cotización (Cuadro 4.7), que es una forma de intentar aproximar el nivel de cualificación, la mayor parte de los contratos se encuadran en el grupo de cotización de peones y asimilados, suponiendo más de la mitad en el caso de trabajadores de CEE. En el caso de trabajadores que prestan servicios en una empresa ordinaria la presencia en los restantes grupos de cotización está más repartida, con mayor representación en los grupos de oficiales administrativos, oficiales de 1ª y 2ª, auxiliares administrativos y oficiales de 3ª y especialistas. En el caso de trabajadores relacionados con CEE una cuarta parte de encuadran en el grupo de oficiales de 3ª y especialistas, por lo que más de tres cuartas partes se encuentran en los grados más bajos de cualificación.

Cuadro 4.7: Distribución del último episodio de empleo en función de la relación con CEE y el grupo de cotización

	No trabaja en CEE		Sí trabaja en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%
Alta cualificación	248	3,5	6	0,7	254	3,2
Jefes Administrativos y de Taller	171	2,4	10	1,2	181	2,3
Ayudantes no titulados	132	1,9	5	0,6	137	1,7
Oficiales Administrativos	1.262	17,7	20	2,4	1.282	16,1
Subalternos	470	6,6	45	5,3	515	6,5
Auxiliares Administrativos	890	12,5	52	6,2	942	11,8
Oficiales 1ª y 2ª	1.004	14,1	57	6,7	1.061	13,3
Oficiales 3ª y especialistas	828	11,6	215	25,4	1.043	13,1
Peones y asimilados	2.113	29,7	433	51,2	2.546	31,9
Otros	6	0,1	2	0,2	8	0,1
Total	7.124	100	845	100	7.969	100

Fuente: MCVL_2006

En lo referente al sector de actividad en el que se encuadra la empresa en la que se prestan servicios, en el Cuadro 4.8 observamos una mayor presencia de empresas que se encuadran dentro del sector otros servicios, seguidos del sector de actividades empresariales e industria, con mayor presencia en el caso de CEE. En el caso de

empresas ordinarias el cuarto lugar lo ocupan las empresas orientadas al comercio, mientras que los CEE tienen una presencia residual en el resto de sectores.

Cuadro 4.8. Distribución del último episodio de empleo en función de la relación con CEE y el sector de actividad

	No trabaja en CEE		Sí trabaja en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%
Agricultura	145	2,0	18	2,1	163	2,0
Industria	1.075	15,1	187	22,1	1.262	15,8
Construcción	614	8,6	18	2,1	632	7,9
Comercio	970	13,6	26	3,1	996	12,5
Hostelería	330	4,6	8	0,9	338	4,2
Transporte	248	3,5	17	2,0	265	3,3
Administración Pública	310	4,4	0	0,0	310	3,9
Actividades Recreativas	169	2,4	4	0,5	173	2,2
Actividades Empresariales	1.252	17,6	241	28,5	1.493	18,7
Otros servicios	2.011	28,2	326	38,6	2.337	29,3
Total	7.124	100	845	100	7.969	100

Fuente: MCVL_2006

Por último, teniendo en cuenta la CCAA en la que está ubicado el centro de trabajo (Cuadro 4.9) observamos que son Cataluña, Andalucía y Madrid las Comunidades con una mayor presencia de individuos que en algún momento han comunicado una discapacidad. Obtenemos un resultado similar si observamos a los trabajadores que prestan servicios en una empresa ordinaria. En el caso de trabajadores que prestan servicios en un CEE, éstos se encuentran principalmente en el País Vasco, Cataluña y Madrid.

Si analizamos los datos tomando como referencia la población discapacitada en cada comunidad autónoma, obtenemos que el 41,1% de los trabajadores del País Vasco que han comunicado en algún momento una discapacidad trabajan en un CEE, seguidos del 22,6% de Cantabria y del 19,8% de Asturias; frente a sólo el 1,1% de Murcia o el 2% de Canarias. Es decir, parece haber diferencias sustanciales en la implantación territorial de los CEE.

Centrándonos un poco más en las diferencias regionales y para tener una visión más amplia de la relación con los CEE, en el Cuadro 4.10 se observa la distribución geográfica de los trabajadores en función de su relación con los CEE a lo largo de su trayectoria laboral. Cataluña, Madrid y Andalucía presentan valores elevados en todas las categorías. Más de una cuarta parte de los trabajadores que siempre han trabajado en CEE se encuentran en el País Vasco, además de las comunidades antes indicadas resulta significativa la presencia de Asturias en cuarto lugar. En cuanto a los trabajadores que

nunca han prestado servicios en un CEE, el 12,2% se localiza en la Comunidad Valenciana.

Cuadro 4.9. Distribución del último episodio de empleo en función de la relación con CEE y la CCAA del centro de trabajo

	No trabaja en CEE		Sí trabaja en CEE		Total		Sí trabaja en CEE sobre total (%)
	n	%	n	%	n	%	
Andalucía	1.066	15,0	72	8,5	1.138	14,3	6,3
Aragón	215	3,0	31	3,7	246	3,1	12,6
Asturias	215	3,0	53	6,3	268	3,4	19,8
Islas Baleares	175	2,5	18	2,1	193	2,4	9,3
Islas Canarias	243	3,4	5	0,6	248	3,1	2,0
Cantabria	89	1,2	26	3,1	115	1,4	22,6
Castilla La Mancha	257	3,6	16	1,9	273	3,4	5,9
Castilla León	377	5,3	35	4,1	412	5,2	8,5
Cataluña	1.210	17,0	158	18,7	1.368	17,2	11,5
Extremadura	142	2,0	11	1,3	153	1,9	7,2
Galicia	382	5,4	25	3,0	407	5,1	6,1
C. de Madrid	959	13,5	109	12,9	1.068	13,4	10,2
Murcia	431	6,0	5	0,6	436	5,5	1,1
Navarra	153	2,1	9	1,1	162	2,0	5,6
País Vasco	304	4,3	212	25,1	516	6,5	41,1
La Rioja	73	1,0	9	1,1	82	1,0	11,0
C. Valenciana	808	11,3	49	5,8	857	10,8	5,7
Ceuta y Melilla	25	0,4	2	0,2	27	0,3	7,4
Total	7.124	100	845	100	7.969	100	10,6

Fuente: MCVL_2006

En cuanto a la distribución por comunidades, resulta llamativo que más de la mitad de los discapacitados del País Vasco hayan pasado en algún momento por un CEE. Lo mismo ocurre con el 37,4% y el 35,4% de los que viven en Aragón y en Asturias. En el otro sentido, el 92,3% de los discapacitados que viven en Canarias no han pasado nunca por un CEE, al igual que el 92,4% y el 88% de los que prestan servicios en Murcia y Galicia respectivamente.

En resumen, podemos concluir que los individuos que en su último episodio de empleo prestaban servicios en un CEE son principalmente hombres, aunque en menor medida que los que lo hacen en la empresa ordinaria. También han tenido un menor número de episodios de empleo y presentan un mayor grado de discapacidad. En cuanto al tipo de relación laboral, presentan un menor uso de las modalidades contractuales específicas para minusválidos y una mayor temporalidad; a pesar de esto sus contratos tienen más antigüedad. Asimismo ocupan puestos de más baja cualificación y están principalmente en los sectores de actividades empresariales, otros servicios e industria. Por último, indicar que tienen una alta presencia en comunidades como el País Vasco y Cantabria.

**Cuadro 4.10. Distribución de los individuos en función de su relación con los CEE
y la CCAA de su último centro de trabajo**

CCAA	Trabaja en CEE													
	Siempre			En ocasiones (empieza)			En ocasiones (no empieza)			Nunca			Total	
	n	%	%*	n	%	%*	n	%	%*	n	%	%*	n	%
Andalucía	16	8,1	1,4	36	14,0	3,2	182	11,8	16,0	904	15,1	79,4	1.138	14,3
Aragón	6	3,0	2,4	18	7,0	7,3	68	4,4	27,6	154	2,6	62,6	246	3,1
Asturias	18	9,1	6,7	10	3,9	3,7	67	4,4	25,0	173	2,9	64,6	268	3,4
Islas Baleares	3	1,5	1,6	5	1,9	2,6	38	2,5	19,7	147	2,5	76,2	193	2,4
Islas Canarias	-	-	-	1	0,4	0,4	18	1,2	7,3	229	3,8	92,3	248	3,1
Cantabria	9	4,6	7,8	1	0,4	0,9	25	1,6	21,7	80	1,3	69,6	115	1,4
Castilla La Mancha	5	2,5	1,8	7	2,7	2,6	32	2,1	11,7	229	3,8	83,9	273	3,4
Castilla León	7	3,6	1,7	14	5,4	3,4	89	5,8	21,6	302	5,1	73,3	412	5,2
Cataluña	25	12,7	1,8	51	19,8	3,7	333	21,7	24,3	959	16,0	70,1	1.368	17,2
Extremadura	2	1,0	1,3	-	-	-	17	1,1	11,1	134	2,2	87,6	153	1,9
Galicia	7	3,6	1,7	3	1,2	0,7	39	2,5	9,6	358	6,0	88,0	407	5,1
C. de Madrid	30	15,2	2,8	39	15,1	3,7	216	14,1	20,2	783	13,1	73,3	1.068	13,4
Murcia	2	1,0	0,5	6	2,3	1,4	25	1,6	5,7	403	6,7	92,4	436	5,5
Navarra	1	0,5	0,6	6	2,3	3,7	23	1,5	14,2	132	2,2	81,5	162	2,0
País Vasco	57	28,9	11,0	41	15,9	7,9	233	15,2	45,2	185	3,1	35,9	516	6,5
La Rioja	-	-	-	2	0,8	2,4	25	1,6	30,5	55	0,9	67,1	82	1,0
C. Valenciana	9	4,6	1,1	17	6,6	2,0	104	6,8	12,1	727	12,2	84,8	857	10,8
Ceuta y Melilla	0	0,0	0,0	1	0,4	3,7	2	0,1	7,4	24	0,4	88,9	27	0,3
Total	197	100	2,5	258	100	3,2	1.536	100	19,3	5.978	100	75,0	7.969	100

%* : Porcentaje en filas

Fuente: MCVL_2006

1.3. Trayectorias laborales

En este apartado se analizarán las principales características de las trayectorias laborales de los trabajadores que forman la muestra, tanto de forma global como diferenciando entre los que nunca han pasado por un CEE y los que lo han hecho en ocasiones; dentro de este último grupo diferenciaremos aquellos trabajadores que han empezado su trayectoria laboral en un CEE.

Analizando los datos en conjunto observamos que el 67,9% de los trabajadores son hombres. En todos los grupos estudiados predominan los hombres, aunque en el caso de los trabajadores que comenzaron su trayectoria laboral en un CEE el porcentaje es menor. En cuanto a la edad, en 2006 la edad media está próxima a los 40 años. El colectivo más joven es el de trabajadores que empezaron en un CEE, con una edad media de 35,9 años. Sin embargo, este grupo es el que más tarde se han incorporado al mercado de trabajo, con una edad casi siete años superior que la de los otros grupos.

Como consecuencia de esto el tiempo potencial trabajado del grupo de trabajadores que empiezan en un CEE es inferior al de los que no empiezan en estos centros. No obstante, este grupo ha estado trabajando una mayor parte de ese tiempo potencial; en términos porcentuales han trabajado el 88,35% frente al 67,44% y el

62,66% de los que nunca han trabajado en CEE y de los que habiéndolo hecho no iniciaron su trayectoria en estos centros.

Cuadro 4.11: Trayectorias laborales de los trabajadores discapacitados

	Nunca en CEE	En ocasiones en CEE		Total
		Empieza en CEE	Total	
Tamaño muestral	5.978	455	1.991	7.969
Sexo (% hombres)	69,30	52,75	63,90	67,90
Edad en 2006	41,6	35,9	40,7	41,3
Edad (en el último contrato)	39	32	37,9	38,7
Edad en el primer empleo	22,5	29,3	22,6	22,5
Tiempo potencial de trabajo (años)	20,54	11,16	19,62	20,31
Tiempo trabajado (años)				
Total	13,65	9,19	12,29	13,31
En CEE	0	6,46	3,94	3,94
Total "como discapacitado"	4,35	6,96	5,17	4,55
Total con contrato indefinido				
En contratos indefinidos "ordinarios"	5,21	7,91	5,79	5,38
En contratos indefinidos minusválidos	5,19	4,48	3,55	4,98
Total con contrato temporal				
En contratos temporales "ordinarios"	2,29	2,24	2,72	2,41
En contratos temporales minusválidos	1,33	1,35	1,22	1,31
En contratos para minusválidos en CEE	0	1,86	1,3	1,3
% tiempo trabajado sobre tiempo potencial	66,44	82,35	62,66	65,53
Tiempo trabajado (% sobre el tiempo trabajado total)				
En contratos indefinidos "ordinarios"	38,17	86,07	47,11	40,42
En contratos indefinidos minusválidos	38,02	48,75	28,89	37,42
En contratos temporales "ordinarios"	16,78	24,37	22,13	18,11
En contratos temporales minusválidos	9,74	14,69	9,93	9,84
En contratos para minusválidos en CEE	0,00	20,24	10,58	9,77
Duración media de los contratos (años)				
Total	2,02	3,37	1,85	1,98
De los contratos indefinidos				
De los contratos indefinidos "ordinarios"	3,24	6,15	4,21	3,54
De los contratos indefinidos minusválidos	3,88	3,11	2,61	3,72
De los contratos temporales				
De los contratos temporales "ordinarios"	0,54	0,97	0,67	0,58
De los contratos temporales minusválidos	1,12	1,03	0,94	1,09
De los contratos para minusválidos en CEE	0	1,39	0,94	0,94
En CEE	0	3,91	2	2
"Como minusválidos"	3	3,4	2,47	2,87
Último contrato en alta	62,45	66,37	60,17	61,88
Número medio de contratos				
Total	18,12	6,08	13,88	17,06
"Como minusválidos"	1,86	2,89	3,28	2,21
En CEE	0	2,81	2,8	0,7
% sobre el número de contratos total				
De los contratos "como minusválidos"	10,26	47,53	23,63	12,95
De los contratos en CEE	0,00	46,22	20,17	4,10
% sobre el número de contratos "como minusválidos"				
De los contratos en CEE	0,00	97,23	85,37	31,67

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL_2006.

Los trabajadores que empiezan en un CEE son los que tienen un menor tiempo real trabajado (9,19 años), sin embargo son los que presentan un mayor tiempo trabajado con contratos indefinido en relación con el tiempo real trabajado.

Respecto a la duración media de los contratos, el colectivo de trabajadores que empieza en un CEE es el que presenta una mayor duración media en todas las modalidades contractuales ordinarias y en el contrato para minusválidos en CEE. Son

los trabajadores que nunca han pasado por un CEE los que presentan una mayor duración media en los contratos específicos para discapacitados. Estos dos grupos son los que han tenido una mayor duración media de sus episodios como discapacitados.

En cuanto a la distribución del número de contratos, el número medio es sensiblemente más bajo en el caso de los trabajadores que inician su trayectoria en un CEE (6,08) que entre los que no empiezan en estos centros (13,88) o los que nunca prestan servicios en ellos (18,12). Sin embargo, en relación con el número de episodios de empleo en los que se comunica la discapacidad, son los trabajadores que nunca han trabajado en un CEE los que presentan un menor número de episodios, seguidos de los que empiezan en un CEE.

En resumen, las trayectorias laborales de los trabajadores que han comenzado su trayectoria laboral en un CEE son diferentes de las de aquellos que nunca han pasado por estos centros y de las de los trabajadores que han pasado en ocasiones considerados en su conjunto. Los trabajadores que han empezado en un CEE se incorporan más tarde al mercado de trabajo y por tanto tienen un menor tiempo potencial de trabajo. Sin embargo, presentan el mayor porcentaje de tiempo trabajado sobre el potencial, la mayor duración media en los contratos ordinarios y un menor número de episodios de empleo.

5. Análisis empírico

El objetivo de este apartado es estimar la probabilidad de trabajar en la actualidad en una empresa ordinaria frente a hacerlo en un CEE y estimar el efecto que el paso por uno de ellos tiene sobre dicha probabilidad. Para ello, en primer lugar se utiliza un modelo logit y posteriormente el *propensity score matching*.

1.4. Análisis de la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria

Como ya se ha indicado, en primer lugar se utiliza un modelo *logit*, cuya variable dependiente toma el valor uno en el caso de que la persona discapacitada se encuentre trabajando en una empresa ordinaria en el momento actual frente a la alternativa de estar trabajando en un CEE.

Las variables independientes utilizadas tratan de recoger la influencia de las condiciones presentes e históricas sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria frente a trabajar en un CEE. En cuanto a las condiciones presentes se incluyen el sexo, la edad, el tipo de contrato, el grupo de cotización, el sector de actividad y la Comunidad Autónoma de la empresa y el tamaño del municipio de residencia del individuo. Las condiciones históricas se refieren tanto a la situación inicial (edad a la que empezó a trabajar, año de inicio de la trayectoria laboral, grupo de cotización) como a las trayectorias laborales (duración relativa de los episodios de empleo respecto a la duración potencial, número de episodios totales) y, por último, una variable independiente relacionada con la discapacidad que distingue si la persona ha sido siempre discapacitada o lo ha sido en ocasiones, diferenciando si lo ha sido al comienzo de su vida laboral o no.

La variable clave en el análisis es la trayectoria en el CEE la cual se introduce de dos formas: si la persona discapacitada empezó a trabajar en un CEE o si alguna vez, distinta de su primer o último empleo, trabajó en un CEE. Los principales resultados se muestran en el Cuadro 5.1.

Se debe tener en cuenta que una característica común a la mayor parte de las estimaciones cuando la variable explicada no es continua es que los coeficientes estimados no tienen una interpretación directa y clara en términos de la variable dependiente. Para ello deben ser transformados, por lo que normalmente se ofrecen los resultados de forma relativa; en este trabajo se presentan los llamados ratios de probabilidad relativa (*odds ratios*).

En cuanto al efecto que el paso por un CEE tiene sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria, observamos que aquellos individuos que han comenzado su trayectoria en uno de estos centros, tienen aproximadamente una probabilidad seis veces menor de estar trabajando en una empresa ordinaria que aquéllos que iniciaron su carrera laboral en una empresa ordinaria. Además, aquellos individuos que en algún momento de su trayectoria laboral, distinto del primer y último episodio, han prestado servicios en un Centro especial de empleo tienen algo más de seis veces menos probabilidades de estar trabajando en una empresa ordinaria que aquéllos que nunca han trabajado en un Centro especial de empleo o que lo han hecho en su primer empleo. Por lo tanto observamos que no sólo influye el hecho de trabajar

en un Centro especial de empleo sino que también, y mucho, en que momento de la trayectoria laboral del trabajador tiene lugar esta relación laboral.

En lo referente al efecto de la discapacidad en la probabilidad de trabajar en la empresa ordinaria, vemos que aquellos individuos que en ocasiones son discapacitados y que comunicaron una discapacidad en su primer episodio de empleo tienen más de diez veces más probabilidades de estar prestando servicios en una empresa ordinaria que aquellos trabajadores que siempre son discapacitados.

Al analizar el efecto que las condiciones presentes tienen sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria, observamos que aquellos trabajadores que en la actualidad tienen un contrato temporal tienen 1,2 menos de probabilidades de estar prestando servicios en una empresa ordinaria que los trabajadores con un contrato indefinido. La edad y el sexo no resultan significativos. En cuanto al grupo de cotización en el empleo actual, los trabajadores encuadrados en el grupo de Jefes Administrativos y de Taller, Ayudantes no titulados, Oficiales Administrativos, Subalternos, Auxiliares administrativos y Oficiales de 1ª y 2ª tienen una probabilidad entre 2,5 y 3,5 veces menor de estar trabajando en una empresa ordinaria, y los Oficiales 3ª y especialistas y los Peones y asimilados una probabilidad entre seis y siete veces menor, que aquellos trabajadores que están encuadrados en el grupo de alta cualificación; estos resultados coinciden con los obtenidos en el análisis descriptivo, en el que se observa que entre los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa ordinaria hay una mayor proporción de episodios de empleo encuadrados en grupos de mayor cualificación.

Respecto al sector de actividad, aquellos trabajadores que prestan servicios en empresas del sector de la agricultura, industria, transportes, construcción, comercio, actividades recreativas, y hostelería tienen una mayor probabilidad de estar prestando servicios en una empresa ordinaria que aquellos que trabajan en empresas encuadradas en el sector de otros servicios (en el caso de construcción, comercio, actividades recreativas y hostelería la probabilidad es entre cinco y ocho veces mayor). En relación con la situación geográfica de la empresa, la probabilidad de prestar servicios en una empresa ordinaria, excepto en Murcia, es entre 1,5 y 4,8 veces inferior que en Andalucía. Por último, los individuos que viven en municipios de más de 40.000 habitantes tienen 1,3 veces menos probabilidades de trabajar en una empresa ordinaria que aquellos cuyo domicilio se encuentra en municipios de menor tamaño.

En cuanto al efecto que las condiciones iniciales tienen sobre la probabilidad de estar trabajando en la actualidad en una empresa ordinaria, observamos que el grupo de cotización del primer empleo y la edad a la que los trabajadores iniciaron su carrera laboral no resultan significativos, y que el año de inicio de su trayectoria laboral sólo es significativo en el caso de aquellos trabajadores que se incorporaron al mercado de trabajo con posterioridad a 1986, que tienen entre el doble y el triple de probabilidades de estar trabajando en una empresa ordinaria que aquéllos que se incorporaron antes de 1975. Por tanto, parece que las condiciones iniciales de las trayectorias laborales no tienen un efecto claro sobre la probabilidad de estar trabajando en una empresa ordinaria (excepto en el caso de haber comenzado la carrera laboral en un Centro especial de empleo como se vio anteriormente).

Por último, en relación a las variables que intentan medir el efecto que las trayectorias laborales tienen en la probabilidad de estar prestando servicios en una empresa ordinaria, observamos que a medida que se incrementan los episodios de empleo aumenta la probabilidad de estar trabajando en una empresa ordinaria. De forma que aquellos trabajadores que a lo largo de su carrera laboral han tenido de 2 a 5 episodios de empleo tienen una probabilidad casi dos veces mayor de estar trabajando en una empresa ordinaria que aquellos que sólo tienen un episodio. En el caso de los trabajadores que han tenido entre 6 y 10 episodios la probabilidad es tres veces mayor, cinco veces más si ha tenido entre 11 y 20 y casi siete veces más si el trabajador ha tenido más de 20 episodios. También se observa que la duración relativa de su trayectoria laboral en función de la duración potencial no resulta significativa.

Cuadro 5.1. Estimación de la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria frente a la de trabajar en un Centro especial de empleo

	OR	1/OR	Std. err	z	P> z
Primer empleo en CEE	0,172	5,814	0,029	-10,26	0,000
Alguna vez en CEE	0,150	6,667	0,015	-18,63	0,000
Hombre (ref: mujer)	1,064	0,940	0,109	0,60	0,546
Contrato temporal (ref: indefinido)	0,840	1,190	0,865	-1,69	0,090
Edad en el 1er contrato (ref: hasta 20)					
De 20 a 24	0,997	1,003	0,129	-0,02	0,984
De 25 a 29	0,778	1,285	0,135	-1,45	0,148
De 30 a 44	0,625	1,600	0,141	-2,08	0,038
De 45 a 54	0,413	2,421	0,177	-2,07	0,039
Más de 55	2,008	0,498	1,637	0,86	0,392
Edad en 2006 (ref: hasta 29)					
De 30 a 44	1,226	0,816	0,240	1,04	0,298
De 45 a 54	1,249	0,801	0,350	0,79	0,427
Más de 55	1,382	0,724	0,504	0,89	0,374
Grupo de cotización en el 1er empleo (ref: alta cualificación)					
Jefes Administrativos y de Taller	3,230	0,310	2,230	1,29	0,196
Ayudantes no titulados	1,247	0,802	0,958	0,29	0,774

Oficiales Administrativos	1,237	0,808	0,676	0,39	0,698
Subalternos	2,388	0,419	1,437	1,45	0,148
Auxiliares Administrativos	1,484	0,674	0,770	0,76	0,447
Oficiales 1ª y 2ª	1,358	0,736	0,714	0,58	0,561
Oficiales 3ª y especialistas	1,066	0,938	0,542	0,13	0,900
Peones y asimilados	1,382	0,724	0,696	0,64	0,521
Otros	1,221	0,819	0,630	0,39	0,698
Grupo de cotización actual (ref: alta cualificación)					
Jefes Administrativos y de Taller	0,298	3,356	0,182	-1,98	0,047
Ayudantes no titulados	0,520	1,923	0,371	-0,92	0,360
Oficiales Administrativos	1,781	0,561	1,000	1,03	0,304
Subalternos	0,340	2,941	0,184	-1,99	0,046
Auxiliares Administrativos	0,378	2,646	0,200	-1,84	0,066
Oficiales 1ª y 2ª	0,288	3,472	0,153	-2,34	0,020
Oficiales 3ª y especialistas	0,136	7,353	0,071	-3,83	0,000
Peones y asimilados	0,154	6,494	0,079	-3,64	0,000
Otros	0,250	4,000	0,334	-1,04	0,299
CCAA de la empresa (ref: Andalucía)					
Aragón	0,669	1,495	0,181	-1,48	0,138
Asturias	0,315	3,175	0,076	-4,78	0,000
Islas Baleares	0,488	2,049	0,157	-2,23	0,026
Islas Canarias	1,789	0,559	0,875	1,19	0,234
Cantabria	0,252	3,968	0,081	-4,29	0,000
Castilla La Mancha	0,958	1,044	0,305	-0,13	0,893
Castilla León	0,909	1,100	0,225	-0,38	0,702
Cataluña	0,701	1,427	0,123	-2,02	0,043
Extremadura	0,546	1,832	0,207	-1,59	0,111
Galicia	0,595	1,681	0,162	-1,91	0,057
Comunidad de Madrid	0,740	1,351	0,140	-1,59	0,112
Murcia	3,374	0,296	1,653	2,48	0,013
Navarra	1,216	0,822	0,488	0,49	0,625
País Vasco	0,207	4,831	0,039	-8,37	0,000
La Rioja	0,720	1,389	0,304	-0,78	0,436
Comunidad Valenciana	0,816	1,225	0,178	-0,93	0,352
Ceuta y Melilla	0,590	1,695	0,511	-0,61	0,542
Año de alta del 1er contrato (ref: hasta 1975)					
Desde 1976 a 1985	1,186	0,843	0,210	0,97	0,334
Desde 1986 a 1995	1,915	0,522	0,346	2,85	0,004
Desde 1996 a 2006	2,744	0,364	0,843	3,28	0,001
Nº de episodios de empleo (ref: uno)					
De 2 a 5	1,810	0,552	0,439	2,44	0,014
De 6 a 10	3,294	0,304	0,907	4,33	0,000
De 11 a 20	5,072	0,197	1,444	5,71	0,000
Más de 20	6,724	0,149	1,999	6,41	0,000
Tiempo trabajado sobre el tiempo potencial: (ref: Hasta el 25%)					
Del 26 al 50%	0,874	1,144	0,153	-0,77	0,442
Del 51 al 75%	0,899	1,112	0,155	-0,61	0,539
> 75%	1,159	0,863	0,199	0,86	0,391
Actividad de la empresa (ref: Otros servicios)					
Agricultura	2,594	0,386	0,814	3,03	0,002
Industria	1,624	0,616	0,213	3,69	0,000
Construcción	5,137	0,195	1,389	6,05	0,000
Comercio	6,128	0,163	1,428	7,78	0,000
Hostelería	8,210	0,122	3,188	5,42	0,000
Transporte	1,752	0,571	0,501	1,96	0,050
Actividades recreativas	7,654	0,131	4,225	3,69	0,000
Actividades empresariales	1,147	0,872	0,138	1,14	0,254
Tamaño del municipio (ref: < 40,000 habitantes)	0,740	1,351	0,074	-3,03	0,002
Discapacidad (ref: Siempre)					
En ocasiones, empezó como discapacitado	10,240	0,098	3,662	6,50	0,000
No empezó, lo fue en ocasiones	0,909	1,100	0,203	-0,43	0,668
N	7,659				
LR chi2(68) = 1895,80					
Log likelihood = -1711,3051					
Pseudo R2 = 0,3565					

A partir de los resultados obtenidos de estos modelos podemos concluir que el paso de un trabajador por un CEE, en cualquier momento de su vida laboral, no favorece su inserción en el mercado de trabajo ordinario. Además el hecho de que un trabajador pase por un Centro especial de empleo después de pasar por una empresa ordinaria tiene un efecto más negativo que el que empiece su trayectoria laboral en uno de estos centros. Asimismo, aquellos individuos que no siempre comunican una discapacidad pero sí lo hacen en su primer episodio de empleo tienen una mayor probabilidad de estar trabajando en una empresa ordinaria que aquellos que siempre lo son. También podemos concluir que, en general, a medida que desciende el nivel de cualificación desciende la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria.

1.5. Evaluación de los CEE mediante *propensity score matching*

Adicionalmente al modelo logit, en este apartado se utiliza el *propensity score matching* para evaluar el efecto que el paso por un CEE tiene sobre la probabilidad de que una persona con discapacidad trabaje en una empresa ordinaria, es decir, se trata de analizar si los CEE cumplen la función de puente entre el trabajo protegido y el trabajo ordinario, tal y como se establece en la LISMI.

El objetivo del método *matching* es restablecer las condiciones de un experimento construyendo un grupo de comparación adecuado al grupo de tratamiento, siendo ambos grupos lo más similares posible en términos de sus características observables. La hipótesis básica es que el sesgo de selección se elimina si se condiciona en las variables observables (Heckman *et al.*, 1998). Por tanto, el resultado de la participación en un programa de empleo es el mismo para participantes y no participantes, una vez que se ha controlado por dichas variables observables.

Este método puede ser difícil de llevar a cabo si se condiciona en muchas variables (implicaría encontrar pareja para todos los participantes entre los no participantes con las mismas características –sexo, edad, nivel de estudios, experiencia laboral, tiempo en desempleo, etc.). Para evitar este problema derivado de la dimensionalidad, Rosenbaum y Rubin (1983) propusieron condicionar en el *propensity score* (puntuación de asignación).

Se han definido tres grupos de tratamiento y uno de control. Éste último está formado por aquellas personas discapacitadas que nunca han pasado por un CEE. El primer grupo de tratamiento lo componen las personas que en algún momento han trabajado en un CEE; el segundo, aquéllas cuyo primer empleo ha tenido lugar en un CEE; y el tercero aquéllas que han trabajado en CEE en algún episodio distinto al primer empleo.

En una primera aproximación a la estimación del efecto de los CEE utilizando el *propensity score matching*, los resultados muestran que los CEE no parecen contribuir a la entrada en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad, sino lo contrario⁹. La probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria es un 30% menor para las personas que han estado ocupadas en algún momento en un CEE y este efecto es aún mayor si ese momento se corresponde con el primer empleo.

Cuadro 5.2. Efecto del paso por un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria.

	Trabaja en una empresa ordinaria	Diferencia respecto al grupo de control
Grupo de control	0.938	
Grupo de tratamiento 1	0.648	-0.290 (0.012)
Grupo de tratamiento 2	0.521	-0.419 (0.025)
Grupo de tratamiento 3	0.677	-0.261 (0.012)

6. Conclusiones

El objetivo con el que se ha planteado esta comunicación es estudiar el efecto del trabajo en los CEE como puerta de entrada al mercado laboral ordinario. Para ello se ha utilizado la muestra de vidas laborales llevando a cabo, en primer lugar, un análisis descriptivo del último empleo de las personas con discapacidad y de sus trayectorias laborales.

Las personas que en su último episodio de empleo trabajan en CEE han tenido, en general, trayectorias laborales más cortas que aquellos que trabajan en empresas ordinarias. Asimismo, ocupan puestos de menor cualificación, se concentran en actividades vinculadas a los servicios empresariales. Además, se puede señalar la amplia implantación de los CEE en ciertas comunidades autónomas (País Vasco y

⁹ El primer paso en la estimación del efecto es el cálculo del *propensity score* a partir de modelos *probit*, los cuales no se presentan en esta comunicación por cuestión de espacio.

Cantabria). Los resultados preliminares del análisis estadístico muestran que el paso por CEE no favorece la posterior inserción en el mercado de trabajo ordinario. Tanto los modelos *logit* como el *propensity score matching* permiten concluir que los CEE no constituyen una puerta de entrada a la empresa ordinaria, sino que suponen un destino en sí mismos.

Por último, es necesario señalar que los modelos estimados no intentan explicar el efecto de los Centros especiales de empleo en la inserción laboral de los trabajadores discapacitados desde un punto de vista general. Lo que se pretende cuantificar es el efecto que el paso por uno de estos centros tiene en la incorporación posterior al mercado de trabajo ordinario. Es por ello por lo que al hablar de un efecto negativo de los Centros especiales de empleo debemos tener claro que únicamente se hace referencia a la integración en el mercado de trabajo ordinario.

Referencias bibliográficas

- Delsen, L. (1996): "Employment opportunities for the disabled" en G. Schmid, J. O'Reilly y K. Schömann (eds.): *International Handbook of Labour Market Policy and Policy Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham
- Delsen, L. (2001): "Economic study of special employment of disabled people in the European Union." University of Nijmegen. Disponible en http://www.workability-international.org/upload/economic_study.pdf
- Heckman, J.J., Ichimura, H. y Todd, P. (1998): "Matching as an econometric evaluation estimator." *Review of Economic Studies*, vol. 65, nº 2, pp. 261-294.
- Jordán de Urrés, B., Verdugo, M.A. y Jenaro, C. (2005): "Tipicidad, calidad de vida y mejora de los resultados en empleo con apoyo." *Gladnet Collection*. Cornell University. Disponible en <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/239>
- López Pino, C. y Seco Martín, E. (2005): "Discapacidad y empleo en España: su visibilidad." *Innovar*, vol. 15 (26), pp. 59-72.
- Malo, M.A. y Rodríguez, S. (2000): "Centros especiales de empleo: una breve reflexión económica sobre los cambios recientes de su normativa", *Documentación Laboral*, Núm. 61, pp. 181-193.
- Malo, M.A. (2003): "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 46, pp. 99-126.
- Rosenbaum, P.R. y Rubin, D.B. (1983): "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects." *Biometrika*, vol. 70, nº 1, pp. 41-55.
- Rubio, F.J. (2003): "La construcción social del empleo protegido: los centros especiales de empleo." *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Social y Jurídicas*, nº 8.
- Thornton, P. y Lunt, N. (1997): "Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review" *Gladnet Collection*. Cornell University. Disponible en <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/158/>
- Villa, N. (2003): "Situación laboral de las personas con discapacidad en España". *Revista Complutense de Educación*. Vol. 14, Núm.2, pp.393-424.
- Visier, L. (1998): "Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas." *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, nº 3, pp. 371-390.

7. Anexo

Cuadro A.1: Variables utilizadas en el estudio

Variable	Clasificación	Contenido
Sexo	Hombre / mujer	
Edad en el momento del contrato		Diferencia entre le año de alta del episodio y el año de nacimiento
Edad en 2006		Diferencia entre 2005 y el año de nacimiento
Grado de discapacidad		Agrupado a partir de una variable continua
Número de episodios de empleo		
Tipo de relación laboral	Contrato indefinido	Contrato indefinido ordinario, el contrato para mayores de 45 años, el indefinido por transformación de un contrato temporal (todos ellos tanto a tiempo completo como parcial) y el indefinido fijo discontinuo
	Contrato indefinido para minusválidos	Contrato indefinido para minusválidos y el contrato indefinido de minusválidos por transformación de un contrato temporal, tanto a tiempo parcial como completo
	Contrato temporal	Contratos de duración determinada por obra o servicio, eventual de la producción, de inserción, por características administrativas, de interinidad, de prácticas, de formación, de relevo y ordinario (a tiempo completo y parcial)
	Contrato temporal para minusválidos	Contrato en prácticas con minusválidos, el de formación para minusválidos y el contrato temporal para minusválidos (tanto a tiempo parcial como completo)
	Contrato para minusválidos en CEE	
	Trabajo autónomo	
	Funcionarios	
Grupo de cotización	Otros	Socios trabajadores de cooperativas y Consejeros-administradores
	Alta cualificación	Ingenieros y Licenciados, Ingenieros Técnicos y Ayudantes y Jefes Administrativos
	Cualificación media	Ayudantes no titulados, Oficiales Administrativos, Subalternos, Auxiliares Administrativos, Oficiales de 1ª y 2ª y Oficiales de 3ª y Especialistas
	Baja cualificación	Peones y asimilados y del de Trabajadores menores de 17 y de 18 años y Trabajadores por cuenta propia en el REA
Sin cotización	Determinados regímenes (RETA o REEH) o situaciones (convenios especiales, situaciones asimiladas al alta)	
Contrato en alta		Fecha de baja 31/12/2005.
Año de alta		Año en el que se dio de alta e contrato
Duración		Diferencia entre la fecha de alta y de baja
CCAA de la empresa		Calculada a partir de la variable domicilio del CCC de la empresa
Sector de actividad de la empresa (según clasificación CON)	Agricultura	Dígitos 0, 01, 05, de 011 al 015, 020 y 050
	Industria	Dígitos 1, 2, del 10 al 37, 40 y 41
	Construcción	Dígito 45
	Comercio	Dígitos 5, 50, 51 y 52
	Hostelería	Dígito 55
	Transporte	Dígitos 6, 60, 61, 62 y 63
	Admon. Pública	Dígito 75
	Act. recreativas	Dígito 92
	Act. empresariales	Dígitos 6, 7, 65, 66, 67 y del 70 al 74
Otros servicios	Dígitos 8, 9, 80, 85, 90, 91, 93, 95 y 99	