



UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL  
ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE  
DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO

INFORME ESPECÍFICO

Primeros resultados sobre  
el empleo de las personas con discapacidad  
a partir de la base de datos creada

Proyecto realizado en virtud del Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales -Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad- y la Universidad Carlos III de Madrid

Madrid, diciembre de 2005  
(Versión revisada, marzo de 2006)

## ÍNDICE

<b>I INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>II METODOLOGÍA .....</b>	<b>3</b>
<b>III SITUACIÓN LABORAL Y PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS EN 2004 ...</b>	<b>6</b>
1 Edad.....	7
2 Grado de minusvalía .....	8
3 Tipo de deficiencia.....	8
4 Comunidad Autónoma.....	8
5 Una visión más detallada por género y grupos de edad .....	9
6 Resultados del análisis multivariante .....	10
<b>IV CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL EN 2004 .....</b>	<b>11</b>
1 Tipo de contrato.....	11
2 Grado de minusvalía en el contrato .....	12
3 Régimen de cotización.....	13
4 Días de alta laboral en 2004.....	13
<b>V CARACTERÍSTICAS DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA EN 2004.....</b>	<b>14</b>
1 Tipo de prestación .....	14
2 Base reguladora e importe total de la prestación.....	14
<b>VI LA DINÁMICA DEL EMPLEO: ALTAS Y BAJAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERIODO 2000-2005.....</b>	<b>15</b>
1. La Evolución del empleo: número de altas al final de cada mes .....	15
2. Flujos de altas y bajas, y tasas netas de entradas mensuales .....	16
<b>VII RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>18</b>
<b>APÉNDICE 1. PROPUESTA TIPO PARA LA EXPLOTACIÓN DE LA BASE DE DATOS CREADA .....</b>	<b>27</b>
<b>APÉNDICE 2. PENSIONISTAS POR INVALIDEZ EN CLASES PASIVAS.....</b>	<b>29</b>
<b>CUADROS Y GRÁFICOS.....</b>	<b>30</b>

## **I Introducción**

Una vez creado, el sistema de información para el estudio de la relación entre discapacidad y mercado de trabajo permite investigar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Este informe es un primer paso en la explotación de la base de datos creada a partir de la combinación de diversos registros administrativos. Un registro administrativo fundamental es el de los expedientes de valoración de las personas que solicitan ser reconocidas como discapacitadas. A partir de este registro se ha creado la llamada Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BDEPD). Con la finalidad de realizar cruces con otros registros administrativos, de esta base de datos se obtuvo una muestra a mediados de 2005, por el procedimiento que más adelante se describe. El objetivo es disponer de un sistema de información que permita conocer la vida laboral de las personas discapacitadas. Para ello se realizó una búsqueda de estas personas en varios registros de la Seguridad Social, especialmente en el de afiliados y en el de prestaciones contributivas.

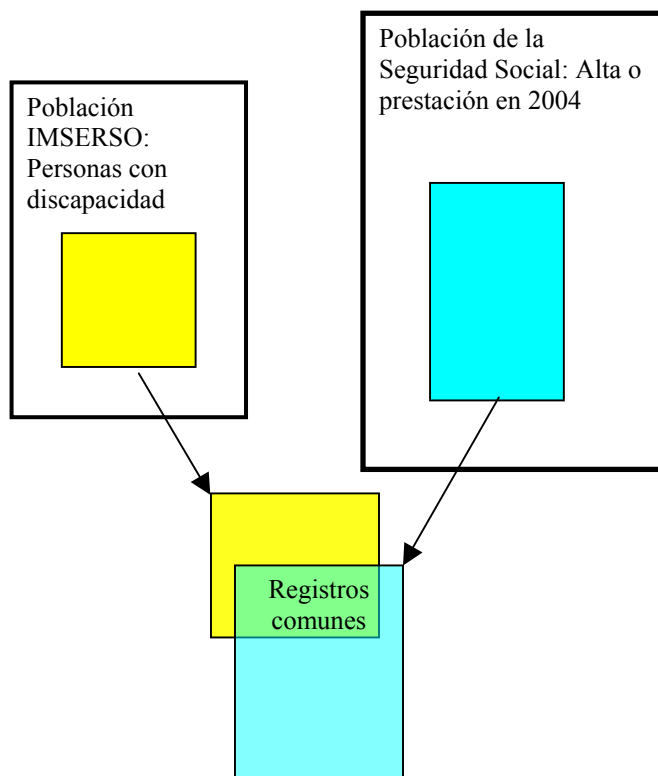
En este informe se presenta la metodología y se ofrecen una serie de resultados de la explotación preliminar de la base de datos creada. Los resultados se refieren a los siguientes asuntos: 1) la inserción laboral de las personas con discapacidad; 2) las características de la relación laboral; 3) Las características de la prestación; y, finalmente, 4) la dinámica del empleo a través del estudio de las altas y las bajas en los últimos cuatro años y medio. Este informe finaliza con un resumen de los resultados y las conclusiones. En particular, se indican temas para futuros estudios basados en este sistema de información elaborado y se ofrecen algunas recomendaciones para la política pública. Estas recomendaciones habrán de ser ratificadas por los resultados de estudios más profundos de los datos disponibles.

## **II Metodología**

Además de la BDEPD, creada hace más de una década y actualmente gestionada y actualizada regularmente por el IMSERSO, hay otra base de datos que es fundamental para la metodología que permite crear el sistema de información sobre discapacidad y

mercado de trabajo. Se trata de una base de datos de reciente creación por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, denominada Muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social (MCVLSS). Estos datos se recopilan a partir de varios ficheros administrativos, como son los de afiliación, de cotización y de prestaciones de la Seguridad Social.

Para describir cómo se ha elaborado nuestra base de datos hay que explicar cómo se ha creado la base de datos de vidas laborales por parte de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. El objetivo de esta operación estadística consiste en disponer de información detallada sobre las relaciones laborales y las prestaciones de una muestra representativa de personas que en 2004 tuvieron alguna relación con la Seguridad Social, como cotizantes o como beneficiarios de una prestación contributiva. Para ello se eligió una muestra aleatoria del 4% de las personas que cumplían el requisito indicado. Para el aproximadamente millón cien mil individuos que componen la citada muestra, se han reconstruido sus vidas laborales hasta donde los registros de la Seguridad Social lo permiten.



**Diagrama 1.** Cruce de datos entre la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BDEPD) y la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social (MCVLSS).

Una vez que la MCVLSS estuvo disponible, se extrajo una muestra de la BDEPD. Lógicamente, ambas muestras debían ser seleccionadas utilizando el mismo procedimiento. Éste ha consistido en aplicar un algoritmo basado en el Número de Identificación Fiscal de la persona. Así, de 1,2 millones de personas de 16 a 65 años que forman la BDEPD a mediados de 2005, se extrajeron 47.353 individuos que cumplían el criterio sobre el NIF utilizado para obtener la MCVLSS. Como ya se indicó, para estar presente en esta última muestra, la persona debía haber tenido alguna relación con la Seguridad Social durante 2004, como cotizante o como pensionista.

Una vez obtenidas las dos muestras se procedió a su cruce (Diagrama 1) según el campo que identifica unívocamente a cada individuo, esto es, el NIF. Puede pues inferirse que, de entre las 47.353 de la muestra aleatoria extraída de la BDEPD, aquellas personas que no están presentes en la MCVLSS no tuvieron ninguna relación con la Seguridad Social en 2004. En virtud del algoritmo basado en el NIF, todas las personas discapacitadas que hubieran tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social en 2004 deben estar presentes en la muestra de vidas laborales, salvo posibles errores o deficiencias en el NIF. Por lo tanto, la metodología descrita permite revelar quiénes, de entre las personas que forman parte de la muestra extraída de la BDEPD, han tenido algún episodio de alta en la Seguridad Social y/o han recibido alguna prestación contributiva en 2004.<sup>1</sup>

Combinando las dos posibles situaciones, en alta y/o recibiendo prestación, es posible clasificar a las personas en cuatro posibles categorías en 2004:

- 1) Estuvo de alta en la Seguridad Social en algún momento de 2004 y no recibió prestación contributiva.

---

<sup>1</sup> Esta metodología no asegura que se han identificado a todas las personas con alguna discapacidad sino sólo a las que tienen reconocido algún grado de minusvalía por el procedimiento que establece la legislación. Por otro lado, la metodología utilizada tampoco asegura que se han identificado todos los posibles estados de ocupación. La actividad laboral que no conlleva un alta en la Seguridad Social no se identifica en la MCVLSS. Por lo tanto, para completar la visión de la actividad laboral de las personas que tienen reconocido un cierto grado de minusvalía queda pendiente un futuro proyecto que consistiría en realizar cruces adiciones entre la base de datos generada y otras bases de datos que contienen información sobre la actividad laboral de las personas que están fuera de la Seguridad Social. Tales son quienes pertenecen a MUFACE (Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado), a MUGEJU (Mutualidad General Judicial) o a ISFAS (Instituto Social de las Fuerzas Armadas). El no haberlo hecho en este proyecto es una limitación que debe tenerse en cuenta.

- 2) Estuvo de alta y recibió alguna prestación contributiva.
- 3) No estuvo de alta en ningún momento y recibió alguna prestación contributiva.
- 4) No estuvo de alta ni recibió prestación contributiva.

Puesto que disponemos de ciertas características de las personas discapacitadas, tales como sexo, edad, grado de minusvalía, tipo de deficiencia y Comunidad Autónoma de residencia, utilizaremos todas estas variables para investigar las diferentes situaciones en 2004 y, en algunos casos, también en años anteriores a 2004 así como en los primeros seis meses de 2005.

### **III Situación laboral y prestaciones contributivas en 2004**

En esta sección se presentan resultados de cruzar diversas variables que se refieren a la discapacidad y a las características demográficas de las personas que poseen algún tipo de discapacidad. En cada cruce de los cuadros que se presentan aparecen cinco valores en columna. Los cuatro primeros son proporciones que suman la unidad y el quinto valor es el número de casos para los que se han calculado las indicadas proporciones. Las cuatro proporciones se refieren a cuatro posibles situaciones en 2004 en relación con la Seguridad Social de la persona indicadas en la sección anterior: 1) estuvo de alta al menos una vez y no recibió prestación contributiva, 2) estuvo de alta al menos una vez y recibió algún tipo de prestación contributiva, 3) no estuvo de alta en ningún momento y recibió alguna prestación contributiva y 4) no estuvo de alta ni recibió prestación contributiva. Sumando los individuos en las situaciones 1 y 2 se obtiene una medida, con las limitaciones que ya se han indicado, de inserción laboral entre de las personas con un cierto grado de minusvalía reconocido.<sup>2</sup> Por su parte, los individuos en la situación 3, sin empleo ni prestación de la Seguridad Social, se encontrarían en la situación más precaria. La suma de quienes están en las situaciones 3 y 4 proporciona una medida del camino más largo que hay que recorrer para integrar a las personas con

---

<sup>2</sup> Cuando en algún lugar de este informe se comentan los resultados haciendo referencia a las “personas con alguna discapacidad” se debe interpretar como personas que tienen reconocido algún grado de minusvalía, pues este es el colectivo para el que estrictamente podemos hablar de inserción laboral, con el matiz adicional de que esa inserción se mide hasta donde permiten los registros de la Seguridad Social.

alguna discapacidad en el mercado de trabajo. En lo que siguen se destacan algunos de los abundantes resultados obtenidos en esta primera explotación de la base de datos construida. Los cuadros y gráficos se presentan en un anexo al final de este documento. A continuación se comentan los resultados según varias características.

## **1 Edad**

Del total de la muestra, 9.838 personas tienen un grado de minusvalía inferior al 33% y 37.515 tienen un grado de minusvalía del 33% o superior. El cuadro 1 sirve para comparar los indicadores descritos en el párrafo anterior entre dos colectivos, por un lado las personas que tienen reconocido un grado de minusvalía de 0 a 32 por ciento y por otro las que tienen reconocido un grado de minusvalía del 33% o superior que son las que disfrutan de ciertas ventajas asociadas a la posesión del correspondiente certificado de minusvalía.

El cuadro 1 muestra que para el total de personas de la muestra, los porcentajes que han tenido algún alta sin prestación son el 44,6% entre quienes tienen reconocido un grado de minusvalía de 0-32% y el 22,5 por ciento entre quienes tienen reconocido un grado de minusvalía del 33% o superior. Los porcentajes de quienes estuvieron de alta y recibieron prestación son similares para ambos colectivos, 5,4 y 5,7, respectivamente. En cuanto a haber recibido prestación sin un solo alta en Seguridad Social en 2004, los porcentajes son 13,4 y 23,3. Finalmente, la muestra nos dice que los porcentajes de personas con alguna discapacidad que no han tenido alta ni tampoco prestación son 36,5 y 48,5, según el grado de minusvalía sea 1-32%, o 33-100%, respectivamente. Lógicamente, estas proporciones varían con la edad y también varían las diferencias entre los dos colectivos que se están comparando. Asimismo, hay resultados interesantes en cuanto a las posibles situaciones según el género. Por ejemplo, la diferencia relativamente más importante entre hombres y mujeres se da en la situación de haber tenido un alta y recibir prestación, donde el porcentaje para la mujer es siempre muy inferior al del varón. Una brecha entre hombres y mujeres en el mismo sentido se da también en la situación de no haber tenido alta y haber recibido prestación.

## **2 Grado de minusvalía**

El resultado más destacado que se obtiene al organizar la información como se hace en el cuadro 2 es que la gran caída en la tasa de inserción laboral se da a partir de un grado de minusvalía superior al 50%. A partir de este grado de minusvalía el porcentaje de personas que tienen algún alta a lo largo de 2004, con o sin prestación, desciende a la mitad. Esto ocurre tanto para hombres como para mujeres. Además, la distribución de casos según las cuatro posibles situaciones se mantiene relativamente estable aunque aumente el grado de minusvalía a partir de que éste tome un valor superior al 50%. En cuanto al grupo de referencia, con un grado de minusvalía inferior al 33%, parece ser un colectivo relativamente homogéneo en cuanto a su comportamiento frente al mercado de trabajo, salvando las diferencias de género ya aludidas.

## **3 Tipo de deficiencia**

Según el cuadro 3, las personas discapacitadas con mayor tasa de inserción laboral son las que tienen deficiencias auditivas y visuales. Por su parte, las personas con “otras deficiencias” muestran tasas de inserción muy reducidas. Es en este último tipo de deficiencia donde los dos colectivos considerados, según el grado de minusvalía alcance o no el 33%, están más separados en términos de las tasas de integración laboral.

## **4 Comunidad Autónoma**

En el cuadro 4 también se observan importantes diferencias entre Comunidades Autónomas en cuanto a la integración laboral de los discapacitados. Canarias, Andalucía, Extremadura y Galicia son las comunidades con las tasas de inserción más bajas. El País Vasco, Madrid, Murcia y Navarra están entre las comunidades con las tasas más elevadas. Sin embargo, estos resultados referidos a las medias no tienen en cuenta otros factores que influyen en los valores obtenidos para tales medias. Por eso, más adelante se realiza un análisis multivariante que considera la influencia conjunta de

una serie de variables en la tasa de inserción. Una de estas variables es la Comunidad Autónoma en la que reside la persona.

### ***5 Una visión más detallada por género y grupos de edad***

Para algunos de los cuadros que se han comentado en los tres apartados anteriores se han agrupado trabajadores más jóvenes y trabajadores de más edad. Sabemos que estos dos colectivos presentan una relación con el mercado de trabajo muy diferente a la de los trabajadores de mediana edad. Por un lado, muchos trabajadores más jóvenes aún están en el sistema educativo; y, por otro lado, muchos trabajadores de más edad se han abandonado ya la actividad laboral. Por esta razón, en los cuadros 5 y 6 se presentan los indicadores descritos y comentados anteriormente según el género y la edad para los individuos que tienden a estar más arraigados al mercado de trabajo, es decir, con edades de 25 a 54 años.

El cuadro 5 presenta los datos según el grado de minusvalía y el 6 según el tipo de deficiencia que origina la discapacidad. En cuanto al grado de minusvalía, la parte inferior del cuadro 5 confirma un resultado que ya se ha comentado, esto es, que la tasa de inserción laboral (con o sin prestación) cae notablemente a partir de un grado de minusvalía del 50% y que esto sucede tanto para hombres como para mujeres. Este resultado se puede Interpretar como que las personas con un grado de minusvalía del 50% o mayor constituyen un colectivo especialmente vulnerable a la exclusión del mercado de trabajo. Esta pauta se encuentra en cualquiera de los tres grupos de edad considerados, a pesar de que se trata de los individuos con mayor arraigo al mercado de trabajo y de que muchos de ellos no reciben ningún tipo de prestación contributiva. Esto último tiene que ver con el hecho de estas personas han tenido una escasa actividad laboral, y por ello no han cotizado lo suficiente para generar derechos a una prestación contributiva. Si tomamos como referencia a las personas que tienen un grado de minusvalía de 0-20%, comprobamos que la tasa de inserción más elevada es entre los varones de 35 a 44 años, que se sitúa en torno al 75%.

Si nos fijamos en el tipo de deficiencia, la inserción más alta la tienen los hombres de 35 a 44 años con un grado de minusvalía de 0-20% causada por una deficiencia visual. Para este grupo, la tasa de inserción en el empleo, tal como la hemos definido, es del orden del 90%. Esta es una buena tasa de referencia pues cabe pensar que está cercana a la tasa de inserción de este grupo de edad en la población general. Así, la tasa de inserción de ese mismo grupo con una discapacidad del 33% o mayor es del 34% si la discapacidad está causada por una deficiencia de enfermedad crónica (de la piel y de órganos internos) y del 26% si está causada por retraso mental. Evidentemente estas tasas, referidas a un colectivo que debería estar en plenas facultades laborales salvando los problemas de su discapacidad, son excesivamente reducidas e indican el reto al que se enfrenta la política de integración.

## **6 Resultados del análisis multivariante**

El análisis multivariante permite estimar el efecto sobre la tasa de inserción de una serie de variables consideradas conjuntamente. Las variables independientes o explicativas que se incluyen en esta regresión son la edad, el grado de minusvalía, el tipo de deficiencia y la Comunidad Autónoma. La variable dependiente o explicada toma los valores 1 o cero. Uno si la persona tuvo un alta en la Seguridad Social en 2004 y cero si no fue así. Los resultados de la regresión, contenidos en el cuadro 7, confirman algunas de las pautas ya comentadas en relación con la tasa de inserción en el empleo:

- 1) Las mujeres muestran una tasa de inserción 11 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.
- 2) El grupo de edad 25-39 es el que está más arraigado al mercado de trabajo, lo que sucede tanto entre los hombres como entre las mujeres. Manteniendo constantes otras características incluidas en la regresión, la diferencia en la tasa de inserción entre un hombre de 25-29 años y otro de 50-54 es de 14 puntos porcentuales. La diferencia análoga entre mujeres es de 17 puntos porcentuales.
- 3) Las diferencias por el grado de minusvalía, una vez que se tienen en cuenta otras características, no es tan pronunciada en el intervalo de grado de minusvalía de 0 a 50%.

Es decir, la tasa de inserción aumenta sólo dos o tres punto entre un grado de minusvalía del 33% y un grado de minusvalía inferior a este porcentaje. Asimismo, la diferencia es de algo más de un punto entre un grado de minusvalía del 33% y un grado de minusvalía de 34-50%. Sin embargo, para un grado de minusvalía superior al 50% la tasa de inserción disminuye en 18 puntos porcentuales.

4) Las personas discapacitadas con las tasas de inserción más bajas son las que sufren una deficiencia mental (retraso u otro trastorno) o deficiencia mixta. Por su parte, las deficiencias visual y auditiva parecen ser las que menos afectan negativamente a la tasa de inserción laboral. Estas pautas se dan tanto entre los hombres como entre las mujeres. Una diferencia entre hombres y mujeres es que “otras deficiencias” parece tener un efecto negativo más pronunciado entre los hombres que entre las mujeres.

5) En relación con la Comunidad Autónoma, Andalucía y Galicia destacan como las comunidades con las tasas de inserción más bajas tanto entre hombres como entre mujeres. Con respecto a estas dos comunidades, las tasas de inserción del resto son entre 3 y 12 puntos porcentuales más elevadas.

## **IV Características de la relación laboral en 2004**

En esta sección se examinan las características de la relación laboral en 2004. Nos fijamos en el tipo de contrato, el grado de minusvalía reflejado en éste, el régimen de cotización y los días de alta laboral en 2004.

### **1 Tipo de contrato**

Como muestra el cuadro 8 (8.A contiene las cifras absolutas y 8.B los porcentajes), el 26% de las altas que ocurrieron en 2004 en la muestra no refleja el tipo de contrato. Esto es así en parte porque se trata de altas de autónomos u otras altas sin contrato de trabajo. En todo caso, destaca el hallazgo de que sólo en torno al 10% de las altas que realizan las personas con discapacidad son contratos específicamente diseñados para este

colectivo de trabajadores. Cuando nos fijamos en la primera alta para cada persona de entre las que tuvieron al menos un alta en 2004, el porcentaje aumenta algo pero sigue estando por debajo del 20%. Esto significa que la gran mayoría de las altas en la Seguridad Social entre personas que tienen reconocido un grado de minusvalía se realizan a través de contratos que nos contemplan ninguna ventaja para ninguna de las dos partes contratantes por el hecho de que el trabajador sea discapacitado.

Otro resultado interesante es el escaso uso de los contratos temporales para minusválidos (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial). Tiene mucha más incidencia relativa el contrato indefinido para minusválidos. Esto se debe sin duda a las grandes ventajas que el contrato indefinido para minusválidos lleva aparejado para la empresa, en términos de subvención (unos 4.000 euros), bonificación en la cuota de la Seguridad Social y deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades. Por ello, resulta sorprendente que sólo un tercio de los contratos indefinidos celebrados con personas minusválidas sean de contratos específicos para este colectivo, dadas las ventajas que la ley les otorga. Una posible causa de este hecho podría ser que el empleador ignora que esa persona posee un certificado de minusvalía de al menos el 33%. Por su parte, a pesar de ser acreedor de ciertas bonificaciones, el contrato temporal para minusválidos parece resultar mucho menos atractivo para las empresas.

## ***2 Grado de minusvalía en el contrato***

El resultado comentado en el párrafo anterior es consistente con el que muestran los cuadros 10 y 11, esto es, sólo en torno a un 25% de los contratos reflejan el grado de minusvalía del trabajador que sabemos, por la naturaleza de nuestra base de dato, posee un certificado de minusvalía. Una posible interpretación de este resultado es que sólo un quinto de los trabajadores discapacitados hacen uso del certificado de minusvalía en sus relaciones de empleo.

### **3 Régimen de cotización**

En cuanto al régimen de la Seguridad Social, los datos utilizados indican que el 87% de las altas en 2004 se producen dentro del régimen general, 5,4% en el régimen especial de autónomos, 6,4% en el régimen especial agrario y el resto en otros regímenes. Cuando nos referimos al primer alta, el régimen de autónomos aumenta su peso al 9% y el régimen agrario lo desciende al 4%, reflejando la menor y mayor rotación del empleo respectivo, en relación con la rotación media en el mercado de trabajo.

### **4 Días de alta laboral en 2004**

En relación con los días que los trabajadores han estado de alta en 2004, el cuadro 14 presenta una medida de concentración --la media de días de alta--, y una medida de dispersión --su desviación típica--. Entre los trabajadores con un grado de minusvalía inferior al 33%, la media es 325 días y la desviación típica 140 días. Para los trabajadores con un grado de minusvalía de 33% o superior, las respectivas medidas son 323 y 130. Por lo tanto, la media es prácticamente igual y la desviación típica ligeramente inferior. En cuanto al sexo y la edad, no se aprecian pautas que merezca la pena destacar en relación con estas medidas de los días trabajados en 2004.

Quizá sea más informativa la forma en que se presenta el análisis de los datos en el cuadro 15. En cada cruce se ofrecen cinco valores, los cuatro primeros reflejan la distribución de duraciones en cuatro intervalos (1-180 días, 181-364 días, 365 días y 366 o más días) y el quinto valor es el número de casos. Estar de alta más de 365 días es posible si se han tenido varias altas simultáneas a lo largo del año. Si nos fijamos en la proporción de personas que han trabajado menos de seis meses en 2004, encontramos que hay cierta variabilidad en cuanto al género, la edad y el grado de minusvalía pero no hay pautas excesivamente marcadas. Esta proporción suele estar por encima del 10% entre los varones y del 15% entre las mujeres. En torno a un 60% de los trabajadores han estado de alta todo el año y un 7% han tenido más de 365 días de alta.

## **V Características de la prestación contributiva en 2004**

En esta sección se consideran algunas características de la prestación de la Seguridad Social que han recibido los trabajadores en 2004. Nos fijamos en el tipo de prestación, la base reguladora y el importe total.

### ***1 Tipo de prestación***

El cuadro 16 muestra que la prestación más frecuente en la muestra de personas con algún grado de discapacidad reconocido es la incapacidad absoluta. Esta prestación la reciben el 44% de los hombres y el 25% de las mujeres con prestaciones de la Seguridad Social. Le sigue la gran invalidez con el 29% de los hombres y el 22% de las mujeres con prestación. Luego está la pensión de orfandad con el 14% entre los hombres y el 22% entre las mujeres. La pensión de jubilación tiene una presencia del 7% entre los hombres y el 5% entre las mujeres. El resto de pensiones son de importancia cuantitativa menor.

### ***2 Base reguladora e importe total de la prestación***

En lo que se refiere a la base reguladora media y la cuantía media de la pensión, el cuadro 17 presenta los datos según grupos quinquenales de edad y las dos categorías de personas con discapacidad (grado de minusvalía de menos del 33% y 33% o más). Para el primer grupo, la base reguladora media se sitúa en 798 euros y la cuantía total en 606 euros. Para quienes tienen reconocido un grado de minusvalía del 33% o superior, la base reguladora media es de 599 euros y la cuantía total media es de 631 euros. En general, tanto la base reguladora como la cuantía de la prestación suele ser más baja para las mujeres que para los hombres.

Finalmente, el cuadro 18 presenta el cruce del tipo de prestación con grupos quinquenales de edad.

## **VI La dinámica del empleo: altas y bajas en la Seguridad Social en el periodo 2000-2005**

En esta sección se aborda uno de los asuntos para el que el sistema de información creado presenta un mayor valor añadido en relación con otras fuentes de datos para el estudio de la relación entre discapacidad y mercado de trabajo. Se trata de la dinámica del empleo de las personas con discapacidad.

### ***1. La Evolución del empleo: número de altas al final de cada mes***

Los gráficos 1 y 2 muestran las altas en la Seguridad Social al final de cada mes para el periodo enero de 2000 a junio de 2005 para hombres y para mujeres, respectivamente. En cada gráfico se comparan las altas de los trabajadores con un grado de minusvalía inferior al 33% y los trabajadores con un grado de minusvalía del 33% o superior. Se trata de comparar lo que podría ser una medida aproximada de la evolución en el tiempo de la inserción laboral de ambos colectivos. Para Interpretar correctamente los resultados que se presentan en esta sección conviene tener en cuenta algunas características de los datos. Retrospectivamente se considera la situación con respecto a la Seguridad Social de una muestra de personas con discapacidad que tenían de 16 a 64 años en 2005. Esto quiere decir que para algunas personas observamos cuando entran en el mercado de trabajo por primera vez pero no observamos las salidas por cumplir la edad normal de jubilación, 65 años. Si las entradas son mayores que las jubilaciones antes de los 65 años, el empleo tiende a ser mayor conforme nos acercamos a 2005. Además del ciclo económico, la edad de los individuos en cada momento también influye en su inserción laboral.<sup>3</sup> Así, pues, lo que interesa no es tanto la evolución del empleo para un colectivo sino comparar esta evolución con la de otros grupos de individuos.

---

<sup>3</sup> También hay que tener en cuenta que la discapacidad puede haber ocurrido a lo largo del periodo retrospectivo en que se está midiendo la situación de alta en la Seguridad Social.

Tanto el gráfico 1 como el 2 indican que la inserción laboral aumentó en los años 2002 y 2003. Dicho aumento fue más pronunciado entre los trabajadores con un grado de discapacidad inferior al 33%. Por otro lado, la inserción parece haber disminuido desde mediados de 2004 hasta mediados de 2005 entre los trabajadores con una discapacidad reconocida del 33% o mayor. Si se confirma con en una examen más concienzudo de los datos, esta tendencia sería un hecho preocupante para la política de integración laboral de las personas con discapacidad puesto que denotaría una caída en la tasa de integración.

## **2. Flujos de altas y bajas, y tasas netas de entradas mensuales**

Los indicadores que se utilizarán son los siguientes:

1. **Entradas al empleo.** En términos absolutos es el número total de transiciones de la situación de baja a la situación de alta entre el primer día de un mes y el primer día del siguiente a lo largo del periodo de la muestra. La **tasa de entradas** es el total de entradas dividido por el número de altas el primer día del mes en cuestión.<sup>4</sup> Esta tasa se expresa en porcentaje. Nótese, pues, que un mismo individuo puede hacer más de una transición a lo largo del mes. Se cuenta el total de entradas, independientemente de que un mismo trabajador entre y salga del empleo varias veces. Por otra parte, más del 95% de los individuos sólo tienen un alta el primer día de cada mes.
2. **Salidas del empleo.** Igualmente se mide el número total de transiciones de la situación de alta a la situación de baja durante un mes. Así pues, la **tasa de salidas** se obtiene como el total de salidas dividido por el total de altas el primero del mes. Esta tasa también se expresa en porcentaje. Nótese, asimismo, que el denominador de la tasa de salidas y de la tasa de entradas es el mismo. Esto se hace así para facilitar las comparaciones en vista de que puede haber múltiples entradas y salidas por el mismo trabajador a lo largo del periodo de

---

<sup>4</sup> Nótese que al comparar del primer día de un mes al primer día del siguiente, los periodos en los que se miden las transiciones son ligeramente distintos (28, 30 o 31 días) y los periodos no son los meses naturales puesto que en cada mes se consideran las transiciones que tienen lugar

referencia. Estas tasas nos dan una idea de la intensidad de la rotación en el mercado de trabajo, entendida como la suma de la tasa de entradas y la tasa de salidas; esto es, el número total de veces que los individuos cambian su situación a lo largo de un mes, es decir, pasan de alta a baja o viceversa.

3. **Tasa neta de entradas al empleo.** Es la diferencia entre la tasa de entradas y la tasa de salidas del empleo. Cuando esta tasa toma un valor positivo significa que domina el flujo de entradas y cuando toma un valor negativo significa que es mayor el flujo de salidas del empleo.

En este punto conviene hacer una aclaración. Una forma alternativa de calcular la tasas de salidas y de entradas a una situación, es tomando como denominador el número de personas que están expuestas al cambio de situación (del empleo al no empleo o del no empleo al empleo). En tal caso el denominador sería distinto para cada tasa. Por ejemplo, la tasa de salida (entrada) del (al) empleo sería el número de los que salen (entran) al menos una vez de la situación durante un cierto intervalo de tiempo como puede ser un mes, dividido por los trabajadores que estaban ocupados (no ocupados) a principios del mes.

En ese cálculo el numerador de la razón no es el número de transiciones sino el número de personas que hacen la transición al menos una vez a lo largo de un cierto periodo. Cuando es así tiene sentido utilizar denominadores específicos para el cálculo de cada tasa. Cuando es posible medir la existencia de múltiples transiciones por el mismo trabajador, conviene fijar un denominador común en el cálculo de las tasas de entrada y salida, así como fijar claramente el momento en que se mide ese denominador común. Esto hace más comprensible las posibles comparaciones entre las dos tasas. El momento en que se mide el denominador es importante por lo ya dicho en cuanto a que un mismo trabajador puede hacer varias transiciones en el periodo considerado.

En lo que sigue se calculan en primer lugar los indicadores descritos tomando el total de personas en la muestra a lo largo del periodo de estudio. A continuación se calculan los indicadores por sexos, grupos de edad y otras características. El cuadro 19 contiene las

---

el primer día del mes siguiente. Esto se hizo así para facilitar la elaboración el programa informático que calcula las transiciones, sin trascendencia para el análisis.

tasas de altas y de baja en cada mes y las tasas netas de entrada en el empleo. En el gráfico 3 se compara las tasas netas de entradas según los dos grupos de trabajadores considerados para los hombres. En el gráfico 4 se hace lo propio para las mujeres.

El cuadro 19 muestra que, tomando como referencia el número de altas al principio de mes, cada mes se produce un 11% de bajas y un porcentaje ligeramente superior de altas. Esto implica una tasa de rotación de más del 20% mensual. Lógicamente, muchos de los movimientos de alta y baja corresponden a los mismos trabajadores que entran y salen del empleo de forma repetida a lo largo del año.

Si nos fijamos en los gráficos 3 y 4 vemos que el final y principio del año es un tiempo de muchas bajas y altas en la Seguridad Social. Tanto entre los hombres como entre las mujeres, los movimientos de altas y bajas parecen ser más pronunciados para los trabajadores con un grado de minusvalía inferior al 33%. Esto podría interpretarse como la existencia del un mercado de trabajo más dinámico para este colectivo en comparación con el de trabajadores con un grado de discapacidad del 33% o superior. Sin embargo, una excesiva rotación del empleo no es un rasgo positivo del funcionamiento del mercado laboral.

## **VII Resumen, conclusiones y recomendaciones**

A la vista de los resultados obtenidos en esta primera explotación del “Sistema integrado de información estadística sobre la relación entre discapacidad y mercado de trabajo”, una posible conclusión es que la integración laboral de las personas con alguna discapacidad está lejos de ser satisfactoria para la economía, para la sociedad y, sobre todo, para las personas afectadas.

Parece pues lógico afirmar que las instituciones y las políticas han fallado en sus objetivos. Si consideramos que la integración laboral es esencial para el bienestar de las personas con discapacidad, cabe formularse la siguiente pregunta: ¿qué instituciones y qué políticas son necesarias para alcanzar una integración plena? Para responder a esta pregunta habría que hacer una rigurosa evaluación de las instituciones y de las políticas

públicas. Y para ello se precisa un sistema de información fiable y que tenga la debida continuidad. Es el objetivo que hemos perseguido con este proyecto.

Este informe, presenta algunos de los resultados obtenidos y abre la puerta a investigaciones más profundas sobre los diversos temas que se han tratado aquí, haciendo un uso más intensivo de la rica información que se ha reunido y sistematizado gracias a la colaboración del IMSERSO y de la Secretaría de Estado de Seguridad Social.

Como marco conceptual de referencia para los estudios futuros sabemos que el contexto institucional se debe configurar a partir de políticas que establezcan y fortalezcan el necesario equilibrio entre protección e incentivos. Alcanzar este equilibrio exige un conocimiento profundo de las personas discapacitadas y de sus circunstancias, además de las condiciones en las que pueden aprovecharse plenamente sus capacidades en el mercado de trabajo. Sólo sobre ese conocimiento es posible conseguir una inserción profesional satisfactoria; esto es, que garantice la igualdad de oportunidades y posibilite el crecimiento profesional de las personas discapacitadas.

La necesidad de políticas sociolaborales específicas a favor de las personas discapacitadas es incuestionable. La falta de oportunidades laborales, la existencia de prejuicios sociales contra los discapacitados, las deficiencias en la formación y la ineficacia de las instituciones privadas en la inserción sociolaboral son sólo algunos hechos destacados que justifican la necesidad de políticas específicas. Éstas políticas pueden clasificarse en tres grandes grupos: 1) Medidas que incentivan el empleo, dirigidas a fomentar la integración plena de los discapacitados en el mercado de trabajo en empresas ordinarias o bajo la fórmula de empleo protegido en Centros Especiales de Empleo; 2) medidas formativas, que persiguen la formación, readaptación o reeducación profesional; y 3) medidas recuperadoras, cuya finalidad es la recuperación, rehabilitación o superación de las deficiencias, discapacidades o minusvalías, ya sea mediante tratamientos sanitarios adecuados, mediante la aplicación de tecnologías de la rehabilitación, o incluso mediante orientación profesional y readaptación del puesto de trabajo.

En conjunto, se trata de combinar la protección con los incentivos para el empleo y el apoyo en el puesto de trabajo. En España existen diversos subsidios, ayudas, pensiones y prestaciones para la protección económica de las personas con discapacidad. Dentro de las pensiones y prestaciones para la atención de necesidades de las personas con discapacidad, existe una clara preeminencia, tanto en número de beneficiarios, como en gasto, de las referidas al nivel contributivo, esto es, de las que precisan para su disfrute un periodo previo de cotización a la Seguridad Social. Desde la perspectiva del fomento del empleo de las personas con discapacidad, existe una gran variedad de incentivos a la contratación de trabajadores minusválidos, asociados directamente a las modalidades de contratación. En la mayoría de los casos, estos incentivos consisten en reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. También cabe destacar la existencia de una plétora de ayudas en forma de subvenciones parciales del tipo de interés, subvenciones para inversión de capital fijo y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para aquellos trabajadores que, en vez de buscar un trabajo por cuenta ajena, prefieran establecerse como autónomos o empresarios. También están las ayudas a los Centros Especiales de Empleo, tales como la financiación de proyectos generadores de empleo y apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo; así como las subvenciones y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para las empresas que contraten trabajadores discapacitados de un Enclave Laboral. Finalmente, no se puede obviar la cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo en empresas de más de cincuenta trabajadores y las medidas alternativas al cumplimiento de la misma. A todo ello hay que unir las ayudas técnicas y a las tecnologías de la rehabilitación, orientadas a la compensación y superación de las discapacidades, así como a su prevención.

Desde el punto de vista del funcionamiento del mercado de trabajo, su complejidad y particularidades llevan a la necesidad de establecer mecanismos de intermediación laboral tanto por parte de entidades privadas como por parte de los servicios públicos de empleo. Consideramos esta actividad, consistente en un conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación, uno de los aspectos fundamentales de la política de integración de las personas con discapacidad. Es probablemente lo que hace que todas las medidas anteriores se queden a veces en un plano poco efectivo, como se han puesto de

manifiesto en la explotación que se ha realizado de la base de datos que se ha obtenido. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. En particular, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas tienen el encargo de ejercer las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo. La finalidad primordial de las políticas de empleo para trabajadores minusválidos ha de ser la integración de los mismos en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante una fórmula especial de trabajo protegido.

Existen múltiples posibilidades de empleo para las personas con discapacidad como, por ejemplo, los Centros Especiales de Empleo. El objetivo principal de estos Centros es la realización de un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado. Tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que son un medio de integración de trabajadores minusválidos al mercado laboral normalizado. Otra posibilidad de empleo son los Enclaves Laborales, que surgen a partir de una relación comercial entre una empresa del “mercado abierto” y un Centro Especial de Empleo. Consisten en el desarrollo de una actividad productiva por parte de un grupo de trabajadores de éste en las propias instalaciones de aquélla.

Las personas con discapacidad también pueden recurrir al Empleo con Apoyo, por el que se encuentran integradas dentro de empresas normalizadas mediante la provisión de los apoyos necesarios (tanto dentro como fuera del lugar de trabajo), y en condiciones de empleo lo más similares posibles en trabajo y sueldo a las de otros trabajadores sin discapacidad en puestos equiparables dentro de la misma empresa. Otra posibilidad de realizar la inserción laboral es a través del teletrabajo, que es una forma de organización de trabajo que permite la realización del mismo gracias a la aplicación de tecnologías de la información y las comunicaciones. Estas tecnologías permiten el desarrollo de un puesto de trabajo parcial o totalmente fuera de los centros de trabajo habituales de la empresa o persona para la que se realiza el trabajo. A este respecto, debe tenerse en cuenta que las “nuevas tecnologías” y la “sociedad de la información” suponen grandes

oportunidades, pero también algunos riesgos para las personas con discapacidad. Pueden proporcionar más independencia y oportunidades personales y laborales a algunas personas con discapacidad, mientras que otras pueden quedar aún más excluidas del acceso a la información y a la participación en la sociedad. Nadie debe quedar excluido por padecer una discapacidad. Por último, el trabajo autónomo es una importante fuente de empleo para las personas con discapacidad. El trabajo autónomo se entiende aquí como una actividad productiva de bienes o servicios no ligada a un contrato de trabajo y realizada por el individuo que se convierte en su propio empresario, asumiendo riesgos.

Según un informe de la OCDE, basado en encuestas generales de población y referido a personas que subjetivamente se identifican como discapacitados, la seguridad de las rentas o ingresos de los discapacitados en edad de trabajar es razonablemente alta en muchos países. En todos los países de la OCDE la fuente de ingresos más importante es la remuneración salarial. Las otras dos fuentes relevantes de ingresos son las relacionadas con ayudas a los discapacitados y, en menor medida, las pensiones por jubilación regular o anticipada. Comparando los salarios, o ingresos procedentes del trabajo, se observa un hecho importante: las personas discapacitadas que trabajan ganan aproximadamente lo mismo que las no discapacitadas. Sin embargo, para la OCDE la integración de los discapacitados en el mercado de trabajo, en general, no puede calificarse como satisfactoria. Las bajas tasas de actividad pueden ser consecuencia de dos factores: de las altas tasas de inactividad y de las altas tasas de desempleo de las personas discapacitadas. Además, la proporción del total de personas discapacitadas en edad de trabajar que no reciben ni ingresos procedentes de un empleo ni ningún tipo de ayuda estatal es, en algunos casos, preocupante. En España este grupo tiene un peso considerable entre el total de personas con algún grado de minusvalía en edad de trabajar (véase más arriba).

Entre las propuestas de políticas que hacen hincapié en la necesidad de integración social y económica de las personas con discapacidad, destacan la siguientes cinco premisas:

### *1. Reconocimiento de la discapacidad para su protección económica*

La sociedad debe cambiar su mentalidad con respecto a la discapacidad. El término “discapacitado” no debe considerarse sinónimo de “incapacitado para trabajar”. La discapacidad es una condición que da acceso a la protección, pero no debe bloquear el acceso al empleo. El hecho de percibir una prestación económica no debe impedir la realización de una actividad laboral. Las políticas actuales deben situar a los discapacitados en diferentes categorías, de tal modo que quienes necesiten ayudas económicas las reciban siempre que no puedan conseguir ingresos por sí mismos, es decir, que no puedan trabajar. Sin embargo, poder realizar un trabajo no debe ser totalmente incompatible con recibir ayudas económicas, sobre todo cuando éstas son reducidas. Las nuevas orientaciones de la política pública van por este camino (véase la LEY 8/2005 de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado). Por otro lado, con una asignación económica basada en la “discapacidad” y no en los requisitos necesarios para el acceso a una prestación económica se conseguirá que aquellas personas con discapacidad que se encuentren preparadas para trabajar puedan intentar encontrar un empleo, guardándose la opción y el derecho a volver a percibir una prestación en el caso de que pierdan su puesto de trabajo o que les resulte demasiado duro el desarrollo de la actividad elegida. De alguna forma, lo que se pretende es que no se “penalice” el hecho de asumir el “riesgo” de reincorporarse a la vida laboral o, simplemente, se pretenda conseguir un empleo.

### *2. Fomento de la actividad laboral*

Un elemento fundamental de la política de fomento del empleo de las personas con discapacidad consiste en crear mecanismos que produzcan una fuerte motivación hacia la vida laboral activa. Cada persona discapacitada debe contar con un conjunto de acciones personalizadas con medidas o actividades encaminadas a conseguir su participación en el mercado laboral. Estas acciones deben incluir tanto actividades de rehabilitación y empleo, como beneficios económicos y otro tipo de ventajas para las personas que participan. La rapidez es crucial en las medidas de activación. Cuanto más

tiempo pasa una persona con discapacidad sin un empleo, más difícil resulta conseguir que vuelva a trabajar. La estrategia ideal sería aquella que desencadena las acciones de empleo, formación y apoyo económico a la mayor brevedad posible después de observarse el más mínimo problema de salud con implicaciones para la vida laboral de la persona. Por supuesto, esta estrategia de actuación no resulta barata. La asistencia individualizada precisa de unos recursos mayores respecto de los que actualmente se invierten en programas de integración, pero, a largo plazo, conseguir una mayor integración laboral de las personas con discapacidad no sólo ayudará a estas personas a tener una vida más plena (e integración social), sino que también supondrá un ahorro sustancial en los sistemas de prestaciones.

### *3. Reestructuración de los sistemas de prestaciones*

Las políticas públicas actuales hacen especial hincapié en las prestaciones que atienden la carencia de ingresos de las personas con discapacidad y condicionan el derecho a cualquier otro tipo de servicio al hecho de percibir estas ayudas monetarias. Este enfoque no hace sino desalentar a las personas con discapacidad a la hora de reincorporarse (o incorporarse) al mundo laboral. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) propone dismantelar este tipo de sistemas, cambiándolos por otros en los que las prestaciones económicas y los servicios puedan ser recibidos de manera independiente, no condicionada. Además, propone que las prestaciones económicas puedan percibirse con tal flexibilidad que puedan adaptarse a cada una de las diferentes situaciones de posibilidad de reincorporación al trabajo, así como a la posibilidad de cambio en el reconocimiento de la discapacidad a lo largo del tiempo. Trabajar puede necesitar una motivación mayor. Las prestaciones ofrecidas a los discapacitados que trabajen deben completar los ingresos percibidos por dicha actividad laboral, compensando las menores ganancias por la reducción de horas de trabajo debida a la discapacidad padecida. En cualquier caso, los ingresos (después de impuestos), incluidas todas las transferencias recibidas, deben ser mayores para las personas con discapacidad que trabajen que para aquellas que se encuentren fuera del mercado de trabajo. Este es el incentivo que necesitan para la integración laboral.

#### *4. La aceptación de obligaciones mutuas y el principio de responsabilidad individual*

Esta recomendación constituye una novedad en las políticas sobre discapacidad. La mayoría de las sociedades reconocen la obligación de realizar todos aquellos esfuerzos que se crean necesarios para la integración y soporte de las personas con discapacidad, pero el esperar que las personas con discapacidad contribuyan igualmente en el proceso es menos común. Si cambiase el foco principal de la política de reposición de ingresos por la provisión de asistencia individualizada (a medida) para la integración efectiva en el mercado de trabajo, la relación entre la sociedad y las personas con discapacidad también cambiaría. Las personas con discapacidad recibirían un soporte de ingresos, pero si la sociedad realiza un esfuerzo sincero y apropiado para ayudarles en su integración en la sociedad en general y en el mercado de trabajo en particular, lo propio y correcto es que éstos pongan todo su empeño en aprovechar las oportunidades que se les ofrecen.

#### *5. El compromiso de las empresas*

La implicación de las empresas o empleadores es esencial para una satisfactoria incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad. La relación del empleado discapacitado con el entorno de la empresa debe ser seguida por los servicios de intermediación que no deben cesar en su cometido hasta que la integración se ha consolidado. Esto exige el respecto de las medidas antidiscriminatorias un verdadero cambio de mentalidad respecto del trato a las personas con discapacidad. Este es el verdadero complemento a las cuotas de reserva de empleo. Lógicamente, la efectividad de estas medidas depende de la predisposición de los empleadores para ayudar a los discapacitados a encontrar (o mantener) un trabajo. No obstante, la autoridad laboral tiene que estar muy atenta al cumplimiento de la ley, penalizando a quienes no lo hacen y premiando a quienes superan con creces los mínimos exigidos. Dado el riesgo de que los empresarios puedan verse motivados a discriminar en contra de las personas con discapacidad, las políticas públicas deben reconocer este hecho generando mecanismos para proporcionar ayudas compensatorias para la adaptación del centro de trabajo y del puesto de trabajo más concretamente.

Estas recomendaciones están en línea con los principios generales que la OCDE considera deben presidir la política de empleo dirigida a las personas con discapacidad en edad laboral. Para llevar a cabo estas recomendaciones es fundamental conocer muy bien quiénes son las personas con discapacidad, qué hacen y, sobre todo, qué puede hacer la política pública por combinar la protección con los incentivos al trabajo. Como ocurre a menudo, existen restricciones políticas y limitaciones presupuestarias. Por eso se deben priorizar los gastos necesarios para superar las barreras a la integración laboral. Por otro lado, cuando se habla de “obligaciones mutuas”, no se trata de colocar a la persona discapacitada en un callejón sin salida. Siempre se debe reconocer que se trata de uno de los colectivos más desfavorecidos de la sociedad. Aunque está claro que las políticas sobre discapacidad deben basarse en programas de activación laboral en lugar de en prestaciones económicas pasivas, éstas son necesarias para alcanzar la combinación óptima entre protección e incentivos al trabajo. Muchos países se están moviendo ya en esta dirección que demostrará ser la más efectiva para conseguir el fin primordial: la autosuficiencia económica de las personas con alguna discapacidad.

## **Apéndice 1. Propuesta tipo para la explotación de la base de datos creada**

En esta sección final se presenta una propuesta tipo de investigación que se basa en el uso de la base de datos creada en este proyecto. Su título es: **“La cuota de reserva del 2% del empleo para personas con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores. Un estudio sobre su cumplimiento y la aplicación de medidas alternativas en el contexto de las políticas de fomento del empleo”**. A continuación se presenta un esquema de su contenido.

### *Parte I*

#### **EL MARCO INSTITUCIONAL Y CONCEPTUAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, establece que las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores estarán obligadas a que, al menos, el dos por ciento de éstos sean trabajadores con discapacidad, e incluye, asimismo, la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva puedan quedar exentos de esta obligación, cuando así se recoja en acuerdos dentro de una negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, o por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, siempre y cuando se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

El Real Decreto 27/2000 estableció las medidas alternativas y la Orden de 24 de julio de 2000 reguló el procedimiento administrativo de su aplicación. Estas disposiciones fueron derogadas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que contiene una nueva regulación del cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Por su parte, el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

### *Parte II*

#### **ESTIMACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA EN LAS EMPRESAS**

Se proponen dos métodos de estimación complementarios:

1. *Método I*: A partir de la Muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social (MCVLSS), enlazada con la Base de datos estatal de personas con discapacidad (BDEPD). - Por rama de actividad, provincia, tipo de empresa, tamaño, etc.

2. *Método 2:* Con una muestra específica de empresas (códigos de cotización) con 50+ trabajadores en plantilla surgida a partir de la base de datos creada con el cruce de la MCVLSS y la BDEPD y enriquecida con información adicional del fichero de afiliados de la Seguridad Social para un mes concreto, como es septiembre de 2005.

### *Parte III*

#### **LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS**

Información estadística basada en la emisión del “Certificado de excepcionalidad” por parte del INEM y de los Servicios Regionales de Empleo.

### *Parte IV*

#### **EVALUACIÓN GENERAL DE LAS POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Tipo de contratación, inserción en el empleo autónomo, duración del alta laboral, retribuciones (bases de cotización), movilidad geográfica y salarial, etc.

## **Apéndice 2. Pensionistas por invalidez en Clases Pasivas**

Este apéndice es un intento por disponer de datos sobre la importancia del colectivo de pensionistas de Clases Pasivas cuando el hecho causante es la discapacidad de la persona. Se realizó una solicitud a la subdirección General de Gestión de Clases Pasivas del Ministerio de Economía y Hacienda a fin de poder disponer de información estadística sobre las pensiones de Clases Pasivas que tienen como beneficiarios a personas con algún tipo de discapacidad, fundamentalmente jubilados por incapacidad o inutilidad para el servicio y pensiones a favor de familiares discapacitados (orfandad). En respuesta a esta petición se enviaron datos correspondientes a la situación el 31 de diciembre de 2005. En los cuadros del anexo se presentan diversas tabulaciones de estos datos que permiten tener una idea de cuántas son las personas pensionistas de Clases Pasivas por motivo de invalidez según una serie de características: sexo, edad, tipo de pensión y grado de invalidez. En la indicada fecha, había 68.289 pensiones, de las que 7.706 eran por orfandad, y un 30% del total de pensionistas eran mujeres. El 23% de las pensiones eran por invalidez absoluta y el 5,5 por gran invalidez; el resto no tenía grado. Más detalles por grupos de edad y sexo se pueden observar en el anexo de cuadros.

## ANEXO DE CUADROS Y GRÁFICOS

**Cuadro 1. Situación laboral y prestaciones contributivas en  
2004 por grupos de edad**

Edad	Grado de minusvalía					
	Menos del 33%			33% o más		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
16-19	0,118	0,012	<b>0,08</b>	0,086	0,027	<b>0,062</b>
	0	0	<b>0</b>	0,003	0	<b>0,002</b>
	0,078	0,06	<b>0,072</b>	0,046	0,08	<b>0,059</b>
	0,804	0,929	<b>0,848</b>	0,865	0,894	<b>0,877</b>
	153	84	<b>237</b>	394	264	<b>658</b>
20-24	0,54	0,476	<b>0,517</b>	0,288	0,214	<b>0,258</b>
	0,015	0,021	<b>0,017</b>	0,01	0,009	<b>0,01</b>
	0	0,014	<b>0,005</b>	0,041	0,043	<b>0,042</b>
	0,445	0,49	<b>0,461</b>	0,66	0,733	<b>0,69</b>
	263	143	<b>406</b>	774	529	<b>1.303</b>
25-29	0,706	0,651	<b>0,685</b>	0,405	0,338	<b>0,378</b>
	0,028	0,009	<b>0,021</b>	0,028	0,023	<b>0,026</b>
	0,025	0,004	<b>0,018</b>	0,044	0,04	<b>0,042</b>
	0,241	0,336	<b>0,276</b>	0,523	0,6	<b>0,554</b>
	394	229	<b>623</b>	1.300	877	<b>2.177</b>
30-34	0,738	0,57	<b>0,67</b>	0,405	0,385	<b>0,397</b>
	0,053	0,009	<b>0,035</b>	0,049	0,016	<b>0,036</b>
	0,031	0,023	<b>0,028</b>	0,097	0,067	<b>0,085</b>
	0,178	0,398	<b>0,267</b>	0,449	0,533	<b>0,482</b>
	511	344	<b>855</b>	1.767	1.153	<b>2.920</b>
35-39	0,66	0,552	<b>0,614</b>	0,353	0,289	<b>0,327</b>
	0,086	0,021	<b>0,058</b>	0,083	0,027	<b>0,061</b>
	0,042	0,051	<b>0,046</b>	0,133	0,115	<b>0,126</b>
	0,213	0,375	<b>0,282</b>	0,432	0,569	<b>0,486</b>
	573	429	<b>1.002</b>	2.229	1.461	<b>3.690</b>
40-44	0,587	0,475	<b>0,538</b>	0,282	0,248	<b>0,269</b>
	0,123	0,032	<b>0,083</b>	0,098	0,03	<b>0,071</b>
	0,094	0,06	<b>0,079</b>	0,185	0,136	<b>0,166</b>
	0,196	0,433	<b>0,3</b>	0,435	0,586	<b>0,494</b>
	683	531	<b>1.214</b>	2.692	1.730	<b>4.422</b>
45-49	0,525	0,447	<b>0,488</b>	0,259	0,242	<b>0,251</b>
	0,11	0,023	<b>0,07</b>	0,112	0,036	<b>0,08</b>
	0,129	0,06	<b>0,096</b>	0,239	0,189	<b>0,218</b>
	0,236	0,471	<b>0,346</b>	0,39	0,533	<b>0,451</b>
	652	571	<b>1.223</b>	2.709	2.028	<b>4.737</b>
50-54	0,497	0,383	<b>0,441</b>	0,226	0,205	<b>0,216</b>
	0,1	0,019	<b>0,06</b>	0,118	0,031	<b>0,078</b>
	0,162	0,099	<b>0,131</b>	0,306	0,202	<b>0,258</b>
	0,242	0,499	<b>0,368</b>	0,35	0,561	<b>0,447</b>
	650	629	<b>1.279</b>	2.523	2.161	<b>4.684</b>

**Cuadro1 (continuación)**

Edad	Grado de minusvalía					
	Menos del 33%			33% o más		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	0,098 0,288 0,226 632	0,032 0,122 0,561 711	<b>0,063</b> <b>0,2</b> <b>0,404</b> <b>1.343</b>	0,093 0,4 0,313 2.803	0,029 0,23 0,619 2.480	<b>0,063</b> <b>0,32</b> <b>0,456</b> <b>5.283</b>
60-64	0,269 0,082 0,395 0,254 587	0,142 0,024 0,198 0,636 697	<b>0,2</b> <b>0,051</b> <b>0,288</b> <b>0,461</b> <b>1.284</b>	0,108 0,083 0,475 0,334 2.910	0,072 0,016 0,269 0,642 2.978	<b>0,09</b> <b>0,049</b> <b>0,371</b> <b>0,49</b> <b>5.888</b>
65 o más	0,093 0,062 0,63 0,216 162	0,067 0,014 0,462 0,457 210	<b>0,078</b> <b>0,035</b> <b>0,535</b> <b>0,352</b> <b>372</b>	0,063 0,037 0,683 0,216 884	0,043 0,014 0,452 0,491 869	<b>0,053</b> <b>0,026</b> <b>0,569</b> <b>0,353</b> <b>1.753</b>
Total	<b>0,509</b> <b>0,082</b> <b>0,158</b> <b>0,251</b> <b>5.260</b>	<b>0,374</b> <b>0,022</b> <b>0,107</b> <b>0,497</b> <b>4.578</b>	<b>0,446</b> <b>0,054</b> <b>0,134</b> <b>0,365</b> <b>9.838</b>	<b>0,249</b> <b>0,082</b> <b>0,267</b> <b>0,402</b> <b>20.985</b>	<b>0,194</b> <b>0,025</b> <b>0,19</b> <b>0,591</b> <b>16.530</b>	<b>0,225</b> <b>0,057</b> <b>0,233</b> <b>0,485</b> <b>37.515</b>

**Cuadro 2. Situación laboral y prestaciones  
contributivas en 2004 por grado de minusvalía**

Grado de minusvalía	Hombres	Mujeres	Total
0-20	0,536	0,385	0,464
	0,074	0,019	0,048
	0,135	0,104	0,12
	0,254	0,492	0,367
	3.451	3.109	6.560
21-32	0,457	0,353	0,41
	0,097	0,029	0,067
	0,201	0,112	0,161
	0,245	0,506	0,362
	1.809	1.469	3.278
Total	0,509	0,374	0,446
	0,082	0,022	0,054
	0,158	0,107	0,134
	0,251	0,497	0,365
	5.260	4.578	9.838
33	0,287	0,321	0,298
	0,224	0,065	0,173
	0,315	0,277	0,303
	0,174	0,337	0,226
	3.424	1.591	5.015
34-50	0,409	0,326	0,373
	0,096	0,031	0,067
	0,225	0,154	0,194
	0,269	0,489	0,366
	5.878	4.674	10.552
51-64	0,241	0,158	0,2
	0,051	0,015	0,033
	0,243	0,178	0,211
	0,465	0,65	0,555
	2.651	2.518	5.169
65	0,134	0,09	0,115
	0,024	0,014	0,019
	0,335	0,202	0,275
	0,507	0,694	0,591
	2.647	2.177	4.824
66-74	0,147	0,091	0,12
	0,024	0,01	0,017
	0,26	0,194	0,228
	0,569	0,705	0,635
	2.870	2.676	5.546
75-100	0,121	0,113	0,117
	0,033	0,023	0,029
	0,261	0,2	0,234
	0,585	0,664	0,62
	3.515	2.894	6.409
Total	0,249	0,194	0,225
	0,082	0,025	0,057
	0,267	0,19	0,233
	0,402	0,591	0,485
	20.985	16.530	37.515



**Cuadro 4. Situación laboral y prestaciones contributivas en 2004 por Comunidad Autónoma**

Comunidad Autónoma	Grado de minusvalía					
	Menos del 33%			33% o más		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	0,414	0,327	<b>0,374</b>	0,21	0,152	<b>0,183</b>
	0,117	0,025	<b>0,075</b>	0,054	0,018	<b>0,037</b>
	0,213	0,128	<b>0,174</b>	0,267	0,195	<b>0,234</b>
	0,255	0,52	<b>0,378</b>	0,469	0,634	<b>0,546</b>
	1560	1350	<b>2910</b>	2992	2595	<b>5587</b>
Aragón	0,448	0,376	<b>0,418</b>	0,266	0,215	<b>0,246</b>
	0,078	0,012	<b>0,05</b>	0,128	0,035	<b>0,09</b>
	0,138	0,141	<b>0,139</b>	0,315	0,229	<b>0,281</b>
	0,336	0,471	<b>0,393</b>	0,291	0,522	<b>0,383</b>
	116	85	<b>201</b>	650	433	<b>1.083</b>
Asturias	0,605	0,368	<b>0,504</b>	0,18	0,19	<b>0,184</b>
	0,055	0,013	<b>0,037</b>	0,111	0,02	<b>0,075</b>
	0,155	0,074	<b>0,12</b>	0,458	0,262	<b>0,38</b>
	0,184	0,545	<b>0,339</b>	0,251	0,527	<b>0,361</b>
	309	231	<b>540</b>	1.213	800	<b>2.013</b>
Balears	0,403	0,392	<b>0,398</b>	0,19	0,193	<b>0,191</b>
	0,134	0,008	<b>0,078</b>	0,115	0,037	<b>0,08</b>
	0,141	0,158	<b>0,149</b>	0,269	0,174	<b>0,226</b>
	0,322	0,442	<b>0,375</b>	0,426	0,596	<b>0,502</b>
	149	120	<b>269</b>	331	270	<b>601</b>
Canarias	0,492	0,336	<b>0,392</b>	0,232	0,128	<b>0,177</b>
	0,048	0,027	<b>0,034</b>	0,027	0,006	<b>0,016</b>
	0,111	0,08	<b>0,091</b>	0,172	0,105	<b>0,137</b>
	0,349	0,558	<b>0,483</b>	0,569	0,761	<b>0,67</b>
	63	113	<b>176</b>	656	725	<b>1.381</b>
Cantabria	0,649	0,269	<b>0,496</b>	0,276	0,219	<b>0,254</b>
	0,065	0,019	<b>0,047</b>	0,112	0,03	<b>0,08</b>
	0,13	0,154	<b>0,14</b>	0,233	0,209	<b>0,224</b>
	0,156	0,558	<b>0,318</b>	0,379	0,542	<b>0,442</b>
	77	52	<b>129</b>	322	201	<b>523</b>
Castilla León	0,534	0,41	<b>0,481</b>	0,22	0,155	<b>0,195</b>
	0,09	0,02	<b>0,06</b>	0,088	0,023	<b>0,062</b>
	0,12	0,098	<b>0,111</b>	0,314	0,191	<b>0,265</b>
	0,257	0,471	<b>0,348</b>	0,378	0,631	<b>0,477</b>
	401	295	<b>696</b>	1.797	1.165	<b>2.962</b>
Castilla La Mancha	0,576	0,366	<b>0,478</b>	0,302	0,199	<b>0,256</b>
	0,076	0,027	<b>0,053</b>	0,081	0,015	<b>0,051</b>
	0,114	0,098	<b>0,107</b>	0,258	0,162	<b>0,216</b>
	0,233	0,508	<b>0,361</b>	0,359	0,624	<b>0,477</b>
	210	183	<b>393</b>	941	752	<b>1.693</b>
Cataluña	0,565	0,421	<b>0,498</b>	0,252	0,216	<b>0,236</b>
	0,102	0,011	<b>0,06</b>	0,098	0,032	<b>0,068</b>
	0,133	0,145	<b>0,139</b>	0,261	0,218	<b>0,241</b>
	0,199	0,423	<b>0,304</b>	0,388	0,534	<b>0,454</b>
	527	461	<b>988</b>	3.462	2.887	<b>6.349</b>
Valencia	0,594	0,423	<b>0,51</b>	0,266	0,225	<b>0,248</b>
	0,057	0,022	<b>0,04</b>	0,081	0,031	<b>0,059</b>
	0,108	0,071	<b>0,09</b>	0,235	0,183	<b>0,213</b>
	0,241	0,484	<b>0,36</b>	0,418	0,561	<b>0,48</b>
	424	411	<b>835</b>	2.515	1.941	<b>4.456</b>

**Cuadro 4 (continuación)**

Comunidad Autónoma	Grado de minusvalía					
	Menos del 33%			33% o más		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Extremadura	0,559	0,364	<b>0,464</b>	0,226	0,131	<b>0,183</b>
	0,021	0,016	<b>0,018</b>	0,065	0,017	<b>0,043</b>
	0,113	0,065	<b>0,09</b>	0,227	0,165	<b>0,2</b>
	0,308	0,554	<b>0,427</b>	0,482	0,688	<b>0,575</b>
	195	184	<b>379</b>	664	544	<b>1.208</b>
Galicia	0,457	0,382	<b>0,421</b>	0,196	0,146	<b>0,173</b>
	0,074	0,025	<b>0,051</b>	0,045	0,016	<b>0,031</b>
	0,241	0,064	<b>0,157</b>	0,274	0,18	<b>0,23</b>
	0,228	0,53	<b>0,372</b>	0,485	0,658	<b>0,566</b>
	311	283	<b>594</b>	831	739	<b>1570</b>
Madrid	0,554	0,399	<b>0,48</b>	0,288	0,238	<b>0,267</b>
	0,038	0,033	<b>0,036</b>	0,079	0,035	<b>0,06</b>
	0,124	0,086	<b>0,106</b>	0,23	0,173	<b>0,206</b>
	0,284	0,483	<b>0,379</b>	0,403	0,554	<b>0,467</b>
	469	429	<b>898</b>	2685	1956	<b>4.641</b>
Murcia	0,611	0,414	<b>0,512</b>	0,323	0,21	<b>0,271</b>
	0,032	0,021	<b>0,026</b>	0,084	0,021	<b>0,055</b>
	0,053	0,105	<b>0,079</b>	0,233	0,161	<b>0,2</b>
	0,305	0,461	<b>0,383</b>	0,36	0,609	<b>0,474</b>
	190	191	<b>381</b>	1.027	872	<b>1.899</b>
Navarra	0,523	0,438	<b>0,487</b>	0,286	0,235	<b>0,267</b>
	0,077	0,042	<b>0,062</b>	0,137	0,041	<b>0,101</b>
	0,192	0,135	<b>0,168</b>	0,318	0,262	<b>0,297</b>
	0,208	0,385	<b>0,283</b>	0,259	0,462	<b>0,334</b>
	130	96	<b>226</b>	371	221	<b>592</b>
País Vasco	0,525	0,313	<b>0,445</b>	0,335	0,316	<b>0,328</b>
	0,038	0	<b>0,023</b>	0,005	0,009	<b>0,007</b>
	0,138	0,083	<b>0,117</b>	0,151	0,167	<b>0,157</b>
	0,3	0,604	<b>0,414</b>	0,508	0,509	<b>0,508</b>
	80	48	<b>128</b>	185	114	<b>299</b>
Rioja	0,71	0,364	<b>0,566</b>	0,288	0,181	<b>0,242</b>
	0	0,091	<b>0,038</b>	0,164	0,024	<b>0,104</b>
	0,161	0	<b>0,094</b>	0,283	0,271	<b>0,278</b>
	0,129	0,545	<b>0,302</b>	0,265	0,524	<b>0,377</b>
	31	22	<b>53</b>	219	166	<b>385</b>
Ceuta y Melilla	0,389	0,458	<b>0,429</b>	0,29	0,215	<b>0,249</b>
	0,056	0	<b>0,024</b>	0,008	0	<b>0,004</b>
	0,111	0,125	<b>0,119</b>	0,145	0,087	<b>0,114</b>
	0,444	0,417	<b>0,429</b>	0,556	0,698	<b>0,634</b>
	18	24	<b>42</b>	124	149	<b>273</b>
Total	0,509	0,374	<b>0,446</b>	0,249	0,194	<b>0,225</b>
	0,082	0,022	<b>0,054</b>	0,082	0,025	<b>0,057</b>
	0,158	0,107	<b>0,134</b>	0,267	0,19	<b>0,233</b>
	0,251	0,497	<b>0,365</b>	0,402	0,591	<b>0,485</b>
	5260	4578	<b>9838</b>	20985	16530	<b>37.515</b>







**Cuadro 7. La probabilidad de inserción laboral entre trabajadores con discapacidad en 2004. (Modelo de probabilidad lineal)**

	Todos		Mujeres		Hombres	
	Coeficiente	t	Coeficiente	t	Coeficiente	t
Mujer	-0,0983	-25,42	..	..	..	..
EDAD						
16-19	-0,4307	-27,17	-0,4287	-17,57	-0,4303	-20,69
20-24	-0,1280	-10,07	-0,1245	-6,42	-0,1312	-7,82
25-29	omitida					
30-34	0,0192	1,86	0,0104	0,66	0,0269	1,97
35-39	-0,0277	-2,79	-0,0579	-3,85	-0,0058	-0,44
40-44	-0,0830	-8,63	-0,1095	-7,50	-0,0632	-4,96
45-49	-0,1129	-11,82	-0,1254	-8,75	-0,1046	-8,19
50-54	-0,1561	-16,30	-0,1750	-12,30	-0,1441	-11,14
55-59	-0,2349	-24,82	-0,2568	-18,31	-0,2190	-17,09
60-64	-0,3278	-34,81	-0,3409	-24,57	-0,3202	-24,91
65 o más	-0,4020	-33,46	-0,3861	-22,51	-0,4215	-25,05
GRADO DE MINUSVALÍA						
0-20%	0,0435	5,51	0,0224	1,82	0,0734	7,02
21-32	0,0211	2,19	0,0183	1,24	0,0317	2,46
33	omitida					
34-50	-0,0140	-1,93	-0,0065	-0,56	-0,0125	-1,33
51-64	-0,1810	-21,05	-0,1642	-12,51	-0,1851	-15,95
65	-0,2979	-34,47	-0,2509	-18,81	-0,3238	-28,15
66-74	-0,2875	-33,99	-0,2439	-18,88	-0,3154	-27,63
75-100	-0,3107	-37,41	-0,2346	-18,12	-0,3624	-33,03
TIPO DE DEFICIENCIA						
osteoarticular	omitida					
neuromuscular	-0,0436	-6,11	-0,0409	-3,93	-0,0435	-4,45
enfermedad crónica	-0,0617	-10,51	-0,0273	-3,31	-0,0884	-10,70
retraso mental	-0,1202	-16,71	-0,1091	-10,31	-0,1284	-13,12
trastorno mental	-0,1232	-17,34	-0,0759	-7,70	-0,1582	-15,60
visual	0,1393	17,69	0,1124	9,89	0,1576	14,55
auditiva	0,0754	8,24	0,0709	5,56	0,0837	6,44
expresiva	-0,0719	-2,85	0,0507	1,13	-0,1224	-3,98
mixta	-0,1052	-5,53	-0,0992	-3,72	-0,1072	-4,00
otras deficiencias	-0,0907	-7,94	-0,0616	-3,52	-0,1103	-7,31
COMUNIDAD AUTÓNOMA						
Andalucía	omitida					
Aragón	0,1014	8,10	0,0748	4,01	0,1207	7,19
Asturias	0,0468	4,92	0,0524	3,73	0,0410	3,18
Baleares	0,0537	3,64	0,0582	2,76	0,0530	2,59
Canarias	0,0515	4,44	0,0373	2,42	0,0633	3,65
Cantabria	0,1171	6,93	0,0687	2,65	0,1478	6,65
Castilla La Mancha	0,0525	6,33	0,0334	2,72	0,0658	5,87
Castilla León	0,0895	8,76	0,0509	3,49	0,1198	8,47
Cataluña	0,1044	15,26	0,0919	9,50	0,1154	12,08
Valencia	0,0838	11,39	0,0844	8,06	0,0863	8,43
Extremadura	0,0302	2,65	0,0102	0,63	0,0457	2,87
Galicia	0,0099	1,00	0,0162	1,17	0,0061	0,44
Madrid	0,0924	12,59	0,0840	7,97	0,1033	10,21
Murcia	0,0783	7,91	0,0569	4,09	0,0973	6,99
Navarra	0,1119	7,37	0,0917	3,95	0,1256	6,26
País Vasco	0,0634	3,09	0,0626	1,97	0,0674	2,51
Rioja	0,1008	4,96	0,0188	0,64	0,1615	5,82
Ceuta y Melilla	0,0754	3,17	0,0673	2,18	0,0805	2,22
Constante	0,6247	54,42	0,5163	29,30	0,6231	41,16
R cuadro ajustado		0,2241		0,1814		0,2387
Numero de observaciones		47.353		21.088		26.265

**Cuadro 8A. Altas según tipos de contratos iniciados en 2004**

Tipo de contrato	Grado de minusvalía					
	Menos del 33%			33% o más		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
NO CONSTA	1733	1205	2938	3047	1849	4896
MINUSVALIDO CENTRO ESPECIAL EMPLEO.				1		1
INDEFINIDO.TIEMPO COMPLETO.ORDINARIO	953	331	1284	2044	862	2906
INDEF.T.COMP.TRANSFORMACIÓN FOM.EMP.EST	106	40	146	107	44	151
INDEF. TIEMPO COMPLETO. MINUSVALIDOS	84	25	109	1029	356	1385
INDEF.TIEMPO COMPL.MINUSVALIDO TRANSF	10		10	147	58	205
INDEF.TIEMPO COMPL.INICIAL. FOM. EMP.EST	75	47	122	78	51	129
INDEF.TIEMPO COMPL.TRANSF	59	20	79	91	35	126
INDEFINIDO.TIEMPO PARCIAL.ORDINARIO	86	92	178	147	164	311
INDEF.T.PARC.TRANSFORMACION.FOM.EMP.EST	11	22	33	19	25	44
INDEF.TIEMPO PARCIAL. MINUSVALIDOS	7	5	12	95	66	161
INDEF.TIEMPO PARC.MINUSVALIDO.TRANSF		1	1	10	6	16
INDEF.TIEMPO PARC.INICIAL. FOM. EMP.EST	13	30	43	12	33	45
INDEF.TIEMPO PARC.TRANSF	14	17	31	16	21	37
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO	47	46	93	112	104	216
INDEF.F.DISC.TRANSFORMACION.FOM.EMP.EST				1	1	2
INDEF.FIJO DISC.MINUSVALIDOS	2		2	4	14	18
INDEF.FIJO DISCONT.INICIAL. FOM. EMP.EST	1	7	8	26	11	37
INDEF.FIJO DISCONT.TRANSF	5	1	6	2	3	5
DUR.DET.TIEMPO COMPL.OBRA O SERVICIO	1606	448	2054	2093	599	2692
DUR.DET.TIEMPO COMPL.EVENTUAL PRODUCCION	892	450	1342	1289	635	1924
DUR.DET.TIEMPO COMPL.INSERCIÓN	16	30	46	77	47	124
TEMPORAL. T.COMPLETO. CARAC.ADMINISTRAT	84	110	194	88	149	237
DUR.DETERMINADA TIEMPO COMPL.INTERINIDAD	134	201	335	376	255	631
TEMPORAL. T.COMPL. INTERINIDAD. CAR.ADM	69	141	210	140	222	362
DUR.DETERM.TIEMPO COMPLETO PRACTICAS	4	4	8	5	4	9
DUR.DETERM.TIEMPO COMPLETO FORMACIÓN	25	25	50	90	54	144
TEMP.TIEMPO COMPL.MINUSVALIDOS	31	6	37	256	104	360
DUR.DETERMINADA TIEMPO COMPL.RELEVO	2		2	7		7
TEMP.TIEMPO COMP.INICIAL FOM.EMP.EST	1	3	4	1	2	3
TEMPORAL.TIEMPO PARCIAL.ORDINARIO	3	12	15	22	15	37
DUR.DET.TIEMPO PARC.OBRA O SERVICIO	173	224	397	308	370	678
DUR.DET.TIEMPO PARC.EVENTUAL PRODUCCIÓN	182	233	415	256	307	563
DUR.DET. TIEMPO PARCIAL. INSERCIÓN		1	1	7	2	9
TEMPORAL. T.PARCIAL. CARACT.ADMINISTRAT	5	3	8	6	16	22
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.INTERINIDAD	19	126	145	29	127	156
TEMPORAL. T.PARCI. INTERINIDAD. CAR.ADM	1	2	3	20	33	53
DUR.DETERM.TIEMPO PARCIAL PRACTICAS		2	2		3	3
TEMP.TIEMPO PARC.MINUSVALIDOS	4	6	10	24	39	63
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.JUB.PARCIAL	19	1	20	32	4	36
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.RELEVO	2	2	4	1	2	3
TEMP.TIEMPO PARC.INICIAL. FOM.EMP.E.ST				1		1
<b>Total</b>	<b>6.478</b>	<b>3.919</b>	<b>10.397</b>	<b>12.116</b>	<b>6.692</b>	<b>18.808</b>

**Cuadro 8B. Altas según tipos de contratos iniciados en 2004 (Porcentajes)**

Tipo de contrato	Grado de minusvalía							
	Menos del 33%				33% o más			
	Hombres	Mujeres	Total	Número	Hombres	Mujeres	Total	Número
NO CONSTA	26,75	30,75	28,26	2938	25,15	27,63	26,03	4896
MINUSVALIDO CENTRO ESPECIAL EMPLEO.	0,00	0,00	0,00		0,01	0,00	0,01	1
INDEFINIDO.TIEMPO COMPLETO.ORDINARIO	14,71	8,45	12,35	1284	16,87	12,88	15,45	2906
INDEF.T.COMP.TRANSFORMACIÓN FOM.EMP.EST	1,64	1,02	1,40	146	0,88	0,66	0,80	151
INDEF. TIEMPO COMPLETO. MINUSVALIDOS	1,30	0,64	1,05	109	8,49	5,32	7,36	1385
INDEF.TIEMPO COMPL.MINUSVALIDO TRANSF	0,15	0,00	0,10	10	1,21	0,87	1,09	205
INDEF.TIEMPO COMPL.INICIAL. FOM. EMP.EST	1,16	1,20	1,17	122	0,64	0,76	0,69	129
INDEF.TIEMPO COMPL.TRANSF	0,91	0,51	0,76	79	0,75	0,52	0,67	126
INDEFINIDO.TIEMPO PARCIAL.ORDINARIO	1,33	2,35	1,71	178	1,21	2,45	1,65	311
INDEF.T.PARC.TRANSFORMACION.FOM.EMP.EST	0,17	0,56	0,32	33	0,16	0,37	0,23	44
INDEF.TIEMPO PARCIAL. MINUSVALIDOS	0,11	0,13	0,12	12	0,78	0,99	0,86	161
INDEF.TIEMPO PARC.MINUSVALIDO.TRANSF	0,00	0,03	0,01	1	0,08	0,09	0,09	16
INDEF.TIEMPO PARC.INICIAL. FOM. EMP.EST	0,20	0,77	0,41	43	0,10	0,49	0,24	45
INDEF.TIEMPO PARC.TRANSF	0,22	0,43	0,30	31	0,13	0,31	0,20	37
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO	0,73	1,17	0,89	93	0,92	1,55	1,15	216
INDEF.F.DISC.TRANSFORMACION.FOM.EMP.EST	0,00	0,00	0,00		0,01	0,01	0,01	2
INDEF.FIJO DISC.MINUSVALIDOS	0,03	0,00	0,02	2	0,03	0,21	0,10	18
INDEF.FIJO DISCONT.INICIAL. FOM. EMP.EST	0,02	0,18	0,08	8	0,21	0,16	0,20	37
INDEF.FIJO DISCONT.TRANSF	0,08	0,03	0,06	6	0,02	0,04	0,03	5
DUR.DET.TIEMPO COMPL.OBRA O SERVICIO	24,79	11,43	19,76	2054	17,27	8,95	14,31	2692
PRODUCCION	13,77	11,48	12,91	1342	10,64	9,49	10,23	1924
DUR.DET.TIEMPO COMPL.INSERTION	0,25	0,77	0,44	46	0,64	0,70	0,66	124
TEMPORAL. T.COMPLETO. CARAC.ADMINISTRAT	1,30	2,81	1,87	194	0,73	2,23	1,26	237
DUR.DETERMINADA TIEMPO COMPL.INTERINIDAD	2,07	5,13	3,22	335	3,10	3,81	3,35	631
TEMPORAL. T.COMPL. INTERINIDAD. CAR.ADM	1,07	3,60	2,02	210	1,16	3,32	1,92	362
DUR.DETERM.TIEMPO COMPLETO PRACTICAS	0,06	0,10	0,08	8	0,04	0,06	0,05	9
DUR.DETERM.TIEMPO COMPLETO FORMACIÓN	0,39	0,64	0,48	50	0,74	0,81	0,77	144
TEMP.TIEMPO COMPL.MINUSVALIDOS	0,48	0,15	0,36	37	2,11	1,55	1,91	360
DUR.DETERMINADA TIEMPO COMPL.RELEVO	0,03	0,00	0,02	2	0,06	0,00	0,04	7
TEMP.TIEMPO COMP.INICIAL FOM.EMP.EST	0,02	0,08	0,04	4	0,01	0,03	0,02	3
TEMPORAL.TIEMPO PARCIAL.ORDINARIO	0,05	0,31	0,14	15	0,18	0,22	0,20	37
DUR.DET.TIEMPO PARC.OBRA O SERVICIO	2,67	5,72	3,82	397	2,54	5,53	3,60	678
DUR.DET.TIEMPO PARC.EVENTUAL PRODUCCIÓN	2,81	5,95	3,99	415	2,11	4,59	2,99	563
DUR.DET. TIEMPO PARCIAL. INSERTION	0,00	0,03	0,01	1	0,06	0,03	0,05	9
TEMPORAL. T.PARCIAL. CARACT.ADMINISTRAT	0,08	0,08	0,08	8	0,05	0,24	0,12	22
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.INTERINIDAD	0,29	3,22	1,39	145	0,24	1,90	0,83	156
TEMPORAL. T.PARCI. INTERINIDAD. CAR.ADM	0,02	0,05	0,03	3	0,17	0,49	0,28	53
DUR.DETERM.TIEMPO PARCIAL PRACTICAS	0,00	0,05	0,02	2	0,00	0,04	0,02	3
TEMP.TIEMPO PARC.MINUSVALIDOS	0,06	0,15	0,10	10	0,20	0,58	0,33	63
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.JUB.PARCIAL	0,29	0,03	0,19	20	0,26	0,06	0,19	36
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.RELEVO	0,03	0,05	0,04	4	0,01	0,03	0,02	3
TEMP.TIEMPO PARC.INICIAL. FOM.EMP.E.ST	0,00	0,00	0,00		0,01	0,00	0,01	1
Total	100,00	100,00	100,00		100,00	100,00	100,00	
Valor Total	6.478	3.919	10.397		12.116	6.692	18.808	

**Cuadro 9A. Primer alta entre individuos que han tenido al menos un alta en 2004 según tipo de contrato**

Tipo de contrato	Grado de minusvalía					
	Menos del 33%			33% o más		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
NO CONSTA	906	654	1.560	1.783	1.010	2.793
MINUSVALIDO CENTRO ESPECIAL EMPLEO.				1		1
INDEFINIDO.TIEMPO COMPLETO.ORDINARIO	854	292	1.146	1.831	783	2.614
INDEF.T.COMP.TRANSFORMACIÓN FOM.EMP.EST	70	26	96	78	33	111
INDEF. TIEMPO COMPLETO. MINUSVALIDOS	69	21	90	910	313	1.223
INDEF.TIEMPO COMPL.MINUSVALIDO TRANSF	10		10	133	50	183
INDEF.TIEMPO COMPL.INICIAL. FOM. EMP.EST	57	33	90	68	42	110
INDEF.TIEMPO COMPL.TRANSF	47	12	59	68	27	95
INDEFINIDO.TIEMPO PARCIAL.ORDINARIO	65	68	133	101	125	226
INDEF.T.PARC.TRANSFORMACION.FOM.EMP.EST	10	15	25	14	17	31
INDEF.TIEMPO PARCIAL. MINUSVALIDOS	7	4	11	82	53	135
INDEF.TIEMPO PARC.MINUSVALIDO.TRANSF		1	1	8	6	14
INDEF.TIEMPO PARC.INICIAL. FOM. EMP.EST	12	23	35	8	25	33
INDEF.TIEMPO PARC.TRANSF	10	14	24	9	12	21
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO	12	14	26	21	36	57
INDEF.FIJOS DISC.MINUSVALIDOS				3	8	11
INDEF.FIJO DISCONT.INICIAL. FOM. EMP.EST		2	2		6	6
INDEF.FIJO DISCONT.TRANSF	2	1	3	1	1	2
DUR.DET.TIEMPO COMPL.OBRA O SERVICIO	496	120	616	750	230	980
DUR.DET.TIEMPO COMPL.EVENTUAL PRODUCCION	205	102	307	302	147	449
DUR.DET.TIEMPO COMPL.INSERTION	12	20	32	53	37	90
TEMPORAL. T.COMPLETO. CARAC.ADMINISTRAT	14	23	37	15	31	46
DUR.DETERMINADA TIEMPO COMPL.INTERINIDAD	34	63	97	124	86	210
TEMPORAL. T.COMPL. INTERINIDAD. CAR.ADM	19	35	54	41	50	91
DUR.DETERM.TIEMPO COMPLETO PRACTICAS	3	3	6	4	4	8
DUR.DETERM.TIEMPO COMPLETO FORMACION	18	22	40	69	42	111
TEMP.TIEMPO COMPL.MINUSVALIDOS	18	4	22	168	71	239
DUR.DETERMINADA TIEMPO COMPL.RELEVO	1		1	4		4
TEMP.TIEMPO COMP.INICIAL FOM.EMP.EST		1	1	1	2	3
TEMPORAL.TIEMPO PARCIAL.ORDINARIO	3	12	15	19	13	32
DUR.DET.TIEMPO PARC.OBRA O SERVICIO	62	112	174	119	155	274
DUR.DET.TIEMPO PARC.EVENTUAL PRODUCCIÓN	64	79	143	93	121	214
DUR.DET. TIEMPO PARCIAL. INSERTION		1	1	5	2	7
TEMPORAL. T.PARCIAL. CARACT.ADMINISTRAT	2	3	5	2	4	6
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.INTERINIDAD	6	27	33	9	38	47
TEMPORAL. T.PARCI. INTERINIDAD. CAR.ADM				5	5	10
DUR.DETERM.TIEMPO PARCIAL PRACTICAS		1	1		1	1
TEMP.TIEMPO PARC.MINUSVALIDOS	4	6	10	13	21	34
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.JUB.PARCIAL	17	1	18	32	2	34
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.RELEVO		1	1		1	1
Total	3.109	1.816	4.925	6.947	3.610	10.557

**Cuadro 9B. Primer alta entre individuos que han tenido al menos un alta en 2004 según tipo de contrato (Porcentajes)**

Tipo de contrato	Grado de minusvalía							
	Menos del 33%				33% o más			
	Hombres	Mujeres	Total	Número	Hombres	Mujeres	Total	Número
NO CONSTA	29,14	36,01	31,68	1560,00	25,67	27,98	26,46	2793,00
MINUSVALIDO CENTRO ESPECIAL EMPLEO.	0,00	0,00	0,00		0,01	0,00	0,01	1,00
INDEFINIDO.TIEMPO COMPLETO.ORDINARIO	27,47	16,08	23,27	1146,00	26,36	21,69	24,76	2614,00
I	2,25	1,43	1,95	96,00	1,12	0,91	1,05	111,00
INDEF. TIEMPO COMPLETO. MINUSVALIDOS	2,22	1,16	1,83	90,00	13,10	8,67	11,58	1223,00
INDEF.TIEMPO COMPL.MINUSVALIDO TRANSF	0,32	0,00	0,20	10,00	1,91	1,39	1,73	183,00
INDEF.TIEMPO COMPL.INICIAL. FOM. EMP.EST	1,83	1,82	1,83	90,00	0,98	1,16	1,04	110,00
INDEF.TIEMPO COMPL.TRANSF	1,51	0,66	1,20	59,00	0,98	0,75	0,90	95,00
INDEFINIDO.TIEMPO PARCIAL.ORDINARIO	2,09	3,74	2,70	133,00	1,45	3,46	2,14	226,00
INDEF.T.PARC.TRANSFORMACION.FOM.EMP.EST	0,32	0,83	0,51	25,00	0,20	0,47	0,29	31,00
INDEF.TIEMPO PARCIAL. MINUSVALIDOS	0,23	0,22	0,22	11,00	1,18	1,47	1,28	135,00
INDEF.TIEMPO PARC.MINUSVALIDO.TRANSF	0,00	0,06	0,02	1,00	0,12	0,17	0,13	14,00
INDEF.TIEMPO PARC.INICIAL. FOM. EMP.EST	0,39	1,27	0,71	35,00	0,12	0,69	0,31	33,00
INDEF.TIEMPO PARC.TRANSF	0,32	0,77	0,49	24,00	0,13	0,33	0,20	21,00
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO	0,39	0,77	0,53	26,00	0,30	1,00	0,54	57,00
INDEF.FIJOS DISC.MINUSVALIDOS	0,00	0,00	0,00		0,04	0,22	0,10	11,00
INDEF.FIJO DISCONT.INICIAL. FOM. EMP.EST	0,00	0,11	0,04	2,00	0,00	0,17	0,06	6,00
INDEF.FIJO DISCONT.TRANSF	0,06	0,06	0,06	3,00	0,01	0,03	0,02	2,00
DUR.DET.TIEMPO COMPL.OBRA O SERVICIO	15,95	6,61	12,51	616,00	10,80	6,37	9,28	980,00
PRODUCCION	6,59	5,62	6,23	307,00	4,35	4,07	4,25	449,00
DUR.DET.TIEMPO COMPL.INSERTION	0,39	1,10	0,65	32,00	0,76	1,02	0,85	90,00
TEMPORAL. T.COMPLETO. CARAC.ADMINISTRAT	0,45	1,27	0,75	37,00	0,22	0,86	0,44	46,00
DUR.DETERMINADA TIEMPO COMPL.INTERINIDAD	1,09	3,47	1,97	97,00	1,78	2,38	1,99	210,00
TEMPORAL. T.COMPL. INTERINIDAD. CAR.ADM	0,61	1,93	1,10	54,00	0,59	1,39	0,86	91,00
DUR.DETERM.TIEMPO COMPLETO PRACTICAS	0,10	0,17	0,12	6,00	0,06	0,11	0,08	8,00
DUR.DETERM.TIEMPO COMPLETO FORMACIÓN	0,58	1,21	0,81	40,00	0,99	1,16	1,05	111,00
TEMP.TIEMPO COMPL.MINUSVALIDOS	0,58	0,22	0,45	22,00	2,42	1,97	2,26	239,00
DUR.DETERMINADA TIEMPO COMPL.RELEVO	0,03	0,00	0,02	1,00	0,06	0,00	0,04	4,00
TEMP.TIEMPO COMP.INICIAL FOM.EMP.EST	0,00	0,06	0,02	1,00	0,01	0,06	0,03	3,00
TEMPORAL.TIEMPO PARCIAL.ORDINARIO	0,10	0,66	0,30	15,00	0,27	0,36	0,30	32,00
DUR.DET.TIEMPO PARC.OBRA O SERVICIO	1,99	6,17	3,53	174,00	1,71	4,29	2,60	274,00
DUR.DET.TIEMPO PARC.EVENTUAL PRODUCCIÓN	2,06	4,35	2,90	143,00	1,34	3,35	2,03	214,00
DUR.DET. TIEMPO PARCIAL. INSERTION	0,00	0,06	0,02	1,00	0,07	0,06	0,07	7,00
TEMPORAL. T.PARCIAL. CARACT.ADMINISTRAT	0,06	0,17	0,10	5,00	0,03	0,11	0,06	6,00
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.INTERINIDAD	0,19	1,49	0,67	33,00	0,13	1,05	0,45	47,00
TEMPORAL. T.PARCI. INTERINIDAD. CAR.ADM	0,00	0,00	0,00		0,07	0,14	0,09	10,00
DUR.DETERM.TIEMPO PARCIAL PRACTICAS	0,00	0,06	0,02	1,00	0,00	0,03	0,01	1,00
TEMP.TIEMPO PARC.MINUSVALIDOS	0,13	0,33	0,20	10,00	0,19	0,58	0,32	34,00
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.JUB.PARCIAL	0,55	0,06	0,37	18,00	0,46	0,06	0,32	34,00
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.RELEVO	0,00	0,06	0,02	1,00	0,00	0,03	0,01	1,00
Total	100,00	100,00	100,00		100,00	100,00	100,00	
Valor Total	3109	1816	4925		6947	3610	10557	

**Cuadro 10.A. Altas en 2004 según grado de minusvalía en el contrato**

Grado de minusvalía en contrato	Grado de minusvalía en certificado					
	Menos del 33%			33% o más		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
0	6.241	3.822	10.063	9.536	5.348	14.884
1--20	1		1		2	2
33	106	39	145	1.176	451	1.627
34-50	124	53	177	752	424	1.176
51-64	4	3	7	173	121	294
65	1	2	3	158	107	265
66-74				170	103	273
75-100	1		1	151	136	287
Total	6.478	3.919	10.397	12.116	6.692	18.808

**Cuadro 11.A. Primer alta en 2004 entre individuos que han tenido al menos un alta según grado de minusvalía en el contrato**

Grado de minusvalía en contrato	Grado de minusvalía en certificado					
	Menos del 33%			33% o más		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
0	2.944	1.753	4.697	4.904	2.587	7.491
1--20	1		1		1	1
33	81	25	106	1.030	378	1.408
34-50	80	33	113	528	295	823
51-64	2	3	5	125	88	213
65		2	2	111	70	181
66-74				124	80	204
75-100	1		1	125	111	236
Total	3.109	1.816	4.925	6.947	3.610	10.557

UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL ESTUDIO  
DE LA RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO - INFORME ESPECÍFICO

**Cuadro 10.B. Altas en 2004 según grado de minusvalía en el contrato. (Porcentajes)**

Grado de minusvalía en contrato	Grado de minusvalía en certificado							
	Menos del 33%				33% o más			
	Hombres	Mujeres	Total	Número	Hombres	Mujeres	Total	Número
	96,34	97,52	96,79	10.063	78,71	79,92	79,14	14.884
0	0,02	0,00	0,01	1	0,00	0,03	0,01	2
1-20	1,64	1,00	1,39	145	9,71	6,74	8,65	1.627
33	1,91	1,35	1,70	177	6,21	6,34	6,25	1.176
34-50	0,06	0,08	0,07	7	1,43	1,81	1,56	294
51-64	0,02	0,05	0,03	3	1,30	1,60	1,41	265
65	0,00	0,00	0,00		1,40	1,54	1,45	273
66-74	0,02	0,00	0,01	1	1,25	2,03	1,53	287
75-100	100,00	100,00	100,00		100,00	100,00	100,00	
Total	6.478	3.919		10.397	12.116	6.692		18.808

**Cuadro 11.B. Primer alta en 2004 entre individuos que han tenido al menos un alta según grado de minusvalía en el contrato. (Porcentajes)**

Grado de minusvalía en contrato	Grado de minusvalía en certificado							
	Menos del 33%				33% o más			
	Hombres	Mujeres	Total	Número	Hombres	Mujeres	Total	Número
0	94,69	96,53	95,37	4.697	70,59	71,66	70,96	7.491
1-20	0,03	0,00	0,02	1	0,00	0,03	0,01	1
33	2,61	1,38	2,15	106	14,83	10,47	13,34	1.408
34-50	2,57	1,82	2,29	113	7,60	8,17	7,80	823
51-64	0,06	0,17	0,10	5	1,80	2,44	2,02	213
65	0,00	0,11	0,04	2	1,60	1,94	1,71	181
66-74	0,00	0,00	0,00		1,78	2,22	1,93	204
75-100	0,03	0,00	0,02	1	1,80	3,07	2,24	236
	100,00	100,00	100,00		100,00	100,00	100,00	
Total	3.109	1.816		4.925	6.947	3.610		10.557

**Cuadro 12.A. Altas en 2004 según régimen de la Seguridad Social**

Régimen	Grado de minusvalía					
	Menos del 33%			33% o más		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Régimen general	5.253	3.166	8.419	10.663	5.786	16.449
Autónomos	349	138	487	736	276	1.012
Agrario	483	565	1.048	644	551	1.195
Del mar	335	2	337	35	2	37
Minería del carbón	58		58	36		36
Empleados de hogar		48	48	2	77	79
Total	6.478	3.919	10.397	12.116	6.692	18.808

**Cuadro 13.A. Primer alta en 2004 entre individuos que han tenido al menos un alta según régimen de la Seguridad Social**

Régimen	Grado de minusvalía					
	Menos del 33%			33% o más		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Régimen general	2.629	1.475	4.104	6.011	3.123	9.134
Autónomos	306	122	428	672	249	921
Agrario	131	180	311	221	171	392
Del mar	10	1	11	15	2	17
Minería del carbón	33		33	26		26
Empleados de hogar		38	38	2	65	67
Total	3.109	1.816	4.925	6.947	3.610	10.557

UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL ESTUDIO  
DE LA RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO - INFORME ESPECÍFICO

**Cuadro 12.B. Altas en 2004 según régimen de la Seguridad Social. (Porcentajes)**

Grado de minusvalía en contrato	Grado de minusvalía en certificado							
	Menos del 33%				33% o más			
	Hombres	Mujeres	Total	Número	Hombres	Mujeres	Total	Número
Régimen general	81,09	80,79	80,98	8419	88,01	86,46	87,46	16449
Autónomos	5,39	3,52	4,68	487	6,07	4,12	5,38	1012
Agrario	7,46	14,42	10,08	1048	5,32	8,23	6,35	1195
Del mar	5,17	0,05	3,24	337	0,29	0,03	0,20	37
Minería del carbón	0,90	0,00	0,56	58	0,30	0,00	0,19	36
Empleados de hogar	0,00	1,22	0,46	48	0,02	1,15	0,42	79
Total	100,00	100,00	100,00		100,00	100,00	100,00	
Total	6.478	3.919		10.397	12.116	6.692		18.808

**Cuadro 13.B. Primer alta en 2004 entre individuos que han tenido al menos un alta según régimen de la Seguridad Social. (Porcentajes)**

Grado de minusvalía en contrato	Grado de minusvalía en certificado							
	Menos del 33%				33% o más			
	Hombres	Mujeres	Total	Número	Hombres	Mujeres	Total	Número
Régimen general	84,56	81,22	83,33	4.104	86,53	86,51	86,52	9.134
Autónomos	9,84	6,72	8,69	428	9,67	6,90	8,72	921
Agrario	4,21	9,91	6,31	311	3,18	4,74	3,71	392
Del mar	0,32	0,06	0,22	11	0,22	0,06	0,16	17
Minería del carbón	1,06	0,00	0,67	33	0,37	0,00	0,25	26
Empleados de hogar	0,00	2,09	0,77	38	0,03	1,80	0,63	67
Total	100,00	100,00	100,00		100,00	100,00	100,00	
Total	3.109	1.816		4.925	6.947	3.610		10.557

**Cuadro 14. Días de alta en 2004 (media y desviación típica) según grado de minusvalía**

Grado de minusvalía	Hombres				Mujeres			
	25-34	35-44	45-54	Total	25-34	35-44	45-54	Total
0-20	326 127	341 131	345 120	<b>338</b> <b>126</b>	306 143	327 146	336 129	<b>325</b> <b>139</b>
21-32	312 124	340 122	353 108	<b>337</b> <b>119</b>	292 152	333 139	336 139	<b>325</b> <b>143</b>
<b>Total</b>	322 126	341 128	348 116	<b>337</b> <b>124</b>	302 145	329 143	336 132	<b>325</b> <b>140</b>
33	336 111	344 95	351 111	<b>346</b> <b>105</b>	310 121	346 116	337 129	<b>334</b> <b>123</b>
34-50	323 126	340 120	350 102	<b>339</b> <b>116</b>	314 137	325 132	337 111	<b>327</b> <b>126</b>
51-64	291 132	341 113	342 117	<b>326</b> <b>123</b>	330 153	296 143	311 143	<b>311</b> <b>146</b>
65	282 133	306 145	343 114	<b>306</b> <b>136</b>	298 147	294 148	309 103	<b>300</b> <b>134</b>
66-74	294 129	304 120	336 163	<b>311</b> <b>137</b>	278 133	311 158	350 165	<b>311</b> <b>154</b>
75-100	330 99	357 122	356 86	<b>349</b> <b>104</b>	305 123	321 121	343 98	<b>324</b> <b>115</b>
<b>Total</b>	316 124	337 117	349 110	<b>336</b> <b>117</b>	309 136	323 133	334 122	<b>323</b> <b>130</b>



UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL ESTUDIO  
DE LA RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO - INFORME ESPECÍFICO

**Cuadro 16. Tipo de prestación recibida en 2004**

Tipo de prestación	Número			%		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
GRAN INVALIDEZ	2.493	894	<b>3.387</b>	29,06	21,56	<b>26,62</b>
INCAPACIDAD ABSOLUTA	3.752	1.043	<b>4.795</b>	43,73	25,16	<b>37,68</b>
INCAPACIDAD TOTAL (55% DE LA BASE)	13		<b>13</b>	0,15	0,00	<b>0,10</b>
INCAPACIDAD TOTAL (75% DE LA BASE)	401	122	<b>523</b>	4,67	2,94	<b>4,11</b>
JUBILACION	586	204	<b>790</b>	6,83	4,92	<b>6,21</b>
VIUDEDAD	71	931	<b>1.002</b>	0,83	22,46	<b>7,87</b>
ORFANDAD	1.184	895	<b>2.079</b>	13,80	21,59	<b>16,34</b>
FAVOR FAMILIAR	23	39	<b>62</b>	0,27	0,94	<b>0,49</b>
JUB.PROC.INCAPACIDAD GRAN INVALIDEZ	30	7	<b>37</b>	0,35	0,17	<b>0,29</b>
JUB.PROC.INCAPACIDAD ABSOLUTA	20	11	<b>31</b>	0,23	0,27	<b>0,24</b>
JUB.PROC.INCAPACIDAD TOTAL(55% DE BASE)	2		<b>2</b>	0,02	0,00	<b>0,02</b>
JUB.PROC.INCAPACIDAD TOTAL(75% DE BASE)	4		<b>4</b>	0,05	0,00	<b>0,03</b>
Total	8.579	4.146	<b>12.725</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>

**Cuadro 17. Media de la base reguladora y media del importe total de la prestación en 2004 por grupos de edad**

Edad	Grado de minusvalía					
	Menos del 33%			33% o más		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
16-19	630	909	<b>712</b>	686	776	<b>733</b>
	179	183	<b>180</b>	171	218	<b>196</b>
	12	5	<b>17</b>	19	21	<b>40</b>
20-24	682	774	<b>733</b>	613	467	<b>553</b>
	234	432	<b>344</b>	270	228	<b>253</b>
	4	5	<b>9</b>	40	28	<b>68</b>
25-29	604	233	<b>558</b>	620	593	<b>610</b>
	408	320	<b>397</b>	388	357	<b>377</b>
	21	3	<b>24</b>	94	55	<b>149</b>
30-34	633	686	<b>644</b>	588	513	<b>567</b>
	422	463	<b>431</b>	438	326	<b>408</b>
	43	11	<b>54</b>	257	95	<b>352</b>
35-39	691	589	<b>661</b>	594	547	<b>580</b>
	492	411	<b>468</b>	465	417	<b>451</b>
	73	31	<b>104</b>	481	208	<b>689</b>
40-44	755	635	<b>725</b>	591	497	<b>565</b>
	550	469	<b>530</b>	551	450	<b>523</b>
	148	49	<b>197</b>	761	287	<b>1048</b>
45-49	655	590	<b>640</b>	597	482	<b>559</b>
	507	469	<b>498</b>	614	510	<b>581</b>
	156	47	<b>203</b>	951	458	<b>1409</b>
50-54	682	565	<b>646</b>	619	488	<b>577</b>
	573	478	<b>544</b>	672	513	<b>621</b>
	170	74	<b>244</b>	1070	504	<b>1574</b>
55-59	776	576	<b>714</b>	680	479	<b>616</b>
	728	480	<b>651</b>	784	517	<b>699</b>
	244	110	<b>354</b>	1382	644	<b>2026</b>
60-64	964	569	<b>823</b>	736	465	<b>642</b>
	914	511	<b>770</b>	851	531	<b>741</b>
	280	155	<b>435</b>	1624	851	<b>2475</b>
65 o más	780	287	<b>548</b>	723	413	<b>602</b>
	824	397	<b>622</b>	845	490	<b>707</b>
	112	100	<b>212</b>	637	405	<b>1042</b>
<b>Total</b>	774	535	<b>698</b>	657	479	<b>599</b>
	672	464	<b>606</b>	699	493	<b>631</b>
	1263	590	<b>1853</b>	7316	3556	<b>10872</b>

**Cuadro 18. Media de la base reguladora y media del importe total de la prestación en 2004 por tipo de prestación**

Tipo de prestación	Edades											
	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65max	Total
GRAN INVALIDEZ		446	556	594	593	628	645	683	733	713	690	<b>686</b>
		679	622	682	711	785	845	903	960	957	943	<b>899</b>
		2	16	78	149	290	473	547	758	876	198	<b>3387</b>
INCAPACIDAD ABSOLUTA		643	665	586	655	727	649	664	663	688	633	<b>669</b>
		469	427	393	452	514	493	522	584	664	626	<b>556</b>
		2	39	138	346	540	709	777	966	1043	235	<b>4795</b>
INCAPACIDAD TOTAL (55% DE LA BASE)								0	8	0		<b>3</b>
								113	132	130		<b>129</b>
								1	5	7		<b>13</b>
INCAPACIDAD TOTAL (75% DE LA BASE)		648	543	532	639	639	651	640	583	562	534	<b>599</b>
		721	603	643	798	843	877	920	867	848	713	<b>841</b>
		4	12	23	33	52	70	78	97	130	24	<b>523</b>
JUBILACIÓN					367			2039	1734	1059	722	<b>916</b>
					460			2086	1788	954	805	<b>924</b>
					1			3	46	305	435	<b>790</b>
VIUDEDAD		677	430	1313	655	700	604	601	613	579	416	<b>559</b>
		600	465	633	483	458	427	422	456	483	453	<b>461</b>
		5	16	2	21	41	41	114	217	318	227	<b>1002</b>
ORFANDAD	741	563	612	563	487	308	258	177	115	70	185	<b>302</b>
	192	189	272	265	247	264	286	282	305	331	348	<b>279</b>
	55	64	87	163	242	319	317	290	272	211	59	<b>2079</b>
FAVOR FAMILIAR	335		935	392	309	25	382	114	146	428	596	<b>326</b>
	173		228	119	119	218	181	332	293	440	339	<b>324</b>
	2		3	2	1	2	2	8	18	18	6	<b>62</b>
JUB.PROC.INCAPACIDAD GRAN INVALIDEZ						447				1520	298	<b>368</b>
						580				2013	648	<b>720</b>
						1				2	34	<b>37</b>
JUB.PROC.INCAPACIDAD ABSOLUTA									526		409	<b>413</b>
									346		598	<b>590</b>
									1		30	<b>31</b>
JUB.PROC.INCAPACIDAD TOTAL(55% DE BASE)											3	<b>3</b>
											264	<b>264</b>
											2	<b>2</b>
JUB.PROC.INCAPACIDAD TOTAL(75% DE BASE)											20	<b>20</b>
											426	<b>426</b>
											4	<b>4</b>
Total	<b>727</b>	<b>574</b>	<b>603</b>	<b>578</b>	<b>590</b>	<b>590</b>	<b>569</b>	<b>587</b>	<b>630</b>	<b>669</b>	<b>593</b>	<b>613</b>
	<b>191</b>	<b>263</b>	<b>379</b>	<b>411</b>	<b>453</b>	<b>524</b>	<b>570</b>	<b>611</b>	<b>692</b>	<b>745</b>	<b>693</b>	<b>628</b>
	<b>57</b>	<b>77</b>	<b>173</b>	<b>406</b>	<b>793</b>	<b>1245</b>	<b>1612</b>	<b>1818</b>	<b>2380</b>	<b>2910</b>	<b>1254</b>	<b>12725</b>















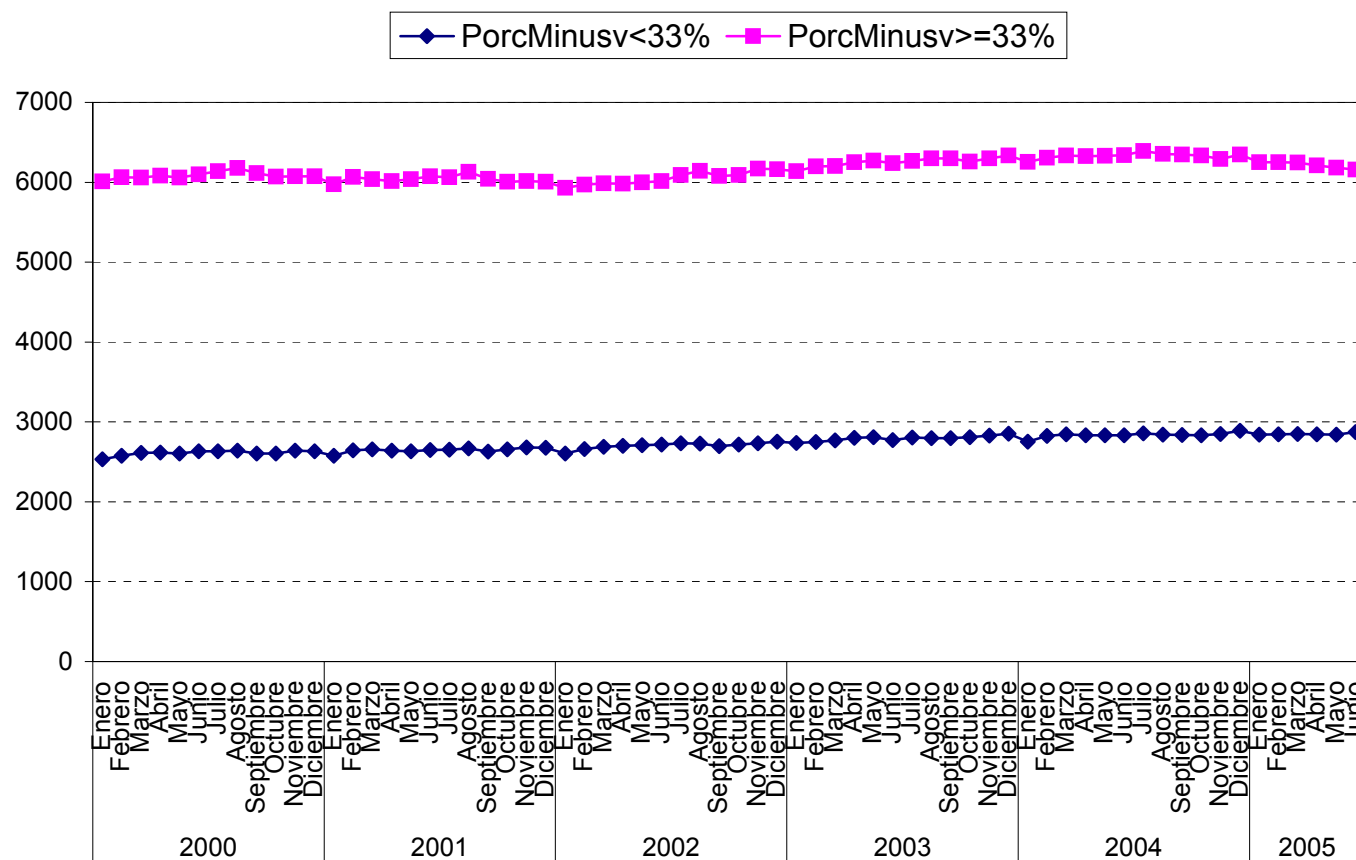




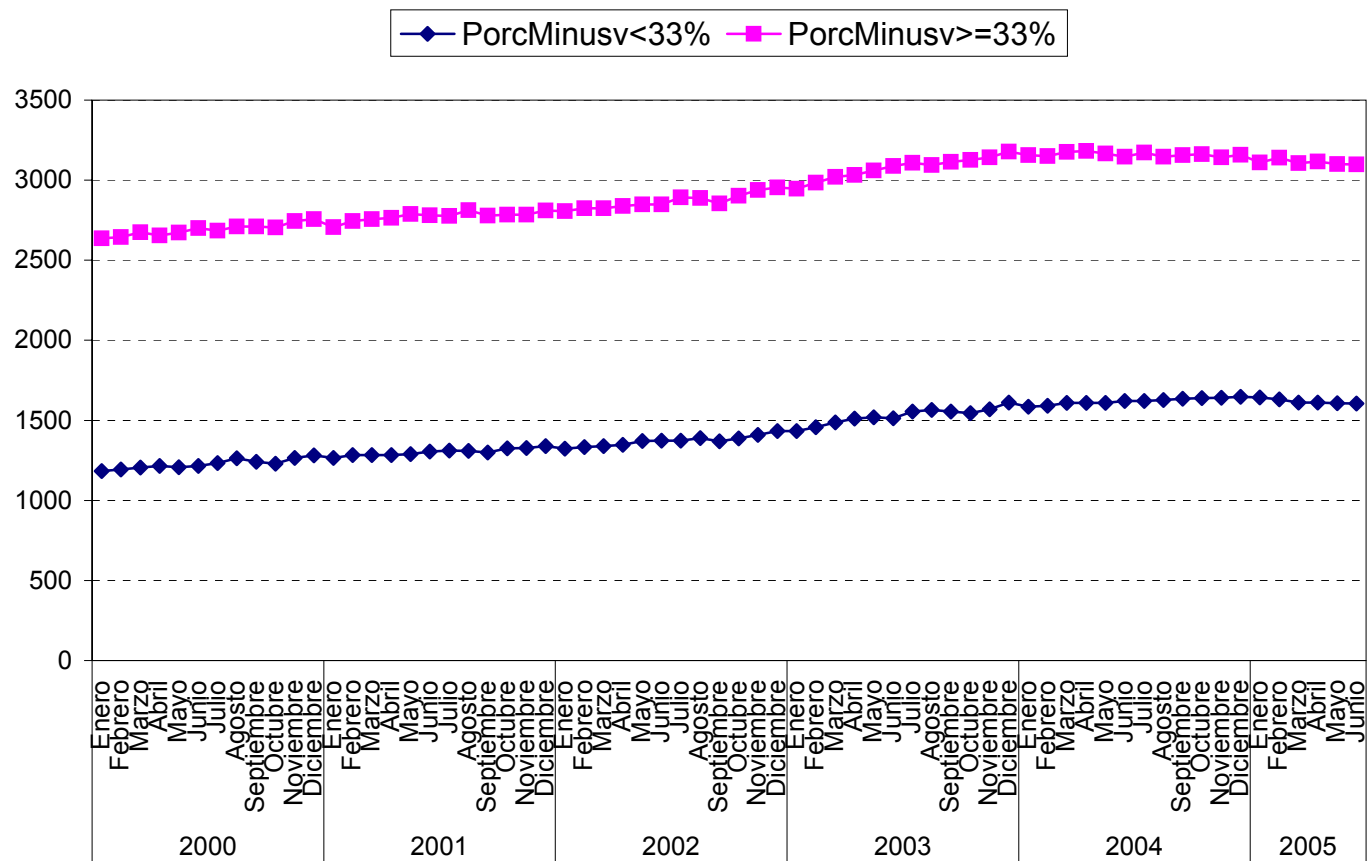
UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL ESTUDIO  
DE LA RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO - INFORME ESPECÍFICO

2002	Octubre	22	2	1	2784	1,0557	8,94	8,94	17,89	0
	Noviembre	23	2	1	2784	1,0557	9,09	8,12	17,21	0,97
	Diciembre	24	2	1	2811	1,066	12,38	12,56	24,94	-0,18
	Enero	25	2	1	2806	1,0641	10,05	9,41	19,46	0,64
	Febrero	26	2	1	2824	1,0709	7,72	7,68	15,4	0,04
	Marzo	27	2	1	2825	1,0713	8,39	7,93	16,32	0,46
	Abril	28	2	1	2838	1,0762	7,65	7,29	14,94	0,35
	Mayo	29	2	1	2848	1,08	9,52	9,48	19	0,04
	Junio	30	2	1	2849	1,0804	22,29	20,78	43,07	1,51
	Julio	31	2	1	2892	1,0967	8,2	8,33	16,53	-0,14
	Agosto	32	2	1	2888	1,0952	7,44	8,59	16,03	-1,14
	Septiembre	33	2	1	2855	1,0827	13,17	11,52	24,69	1,65
2003	Octubre	34	2	1	2902	1,1005	11,1	9,82	20,92	1,27
	Noviembre	35	2	1	2939	1,1145	8,51	7,96	16,47	0,54
	Diciembre	36	2	1	2955	1,1206	9,88	10,15	20,03	-0,27
	Enero	37	2	1	2947	1,1176	10,38	9,09	19,48	1,29
	Febrero	38	2	1	2985	1,132	9,01	7,81	16,82	1,21
	Marzo	39	2	1	3021	1,1456	10,89	10,49	21,38	0,4
	Abril	40	2	1	3033	1,1502	8,87	7,95	16,82	0,92
	Mayo	41	2	1	3061	1,1608	9,44	8,56	18	0,88
	Junio	42	2	1	3088	1,171	11,04	10,36	21,41	0,68
	Julio	43	2	1	3109	1,179	9,39	9,87	19,27	-0,48
	Agosto	44	2	1	3094	1,1733	8,89	8,21	17,1	0,68
	Septiembre	45	2	1	3115	1,1813	11,14	10,79	21,93	0,35
2004	Octubre	46	2	1	3126	1,1854	9,69	9,15	18,84	0,54
	Noviembre	47	2	1	3143	1,1919	9,26	8,15	17,4	1,11
	Diciembre	48	2	1	3178	1,2052	9,25	9,91	19,16	-0,66
	Enero	49	2	1	3157	1,1972	9,41	9,63	19,04	-0,22
	Febrero	50	2	1	3150	1,1945	9,43	8,57	18	0,86
	Marzo	51	2	1	3177	1,2048	8,34	8,18	16,53	0,16
	Abril	52	2	1	3182	1,2067	7,7	8,17	15,87	-0,47
	Mayo	53	2	1	3167	1,201	9,44	10,1	19,55	-0,66
	Junio	54	2	1	3146	1,193	11,7	10,87	22,57	0,83
	Julio	55	2	1	3172	1,2029	8,35	9,14	17,5	-0,79
	Agosto	56	2	1	3147	1,1934	9,31	9,02	18,33	0,29
	Septiembre	57	2	1	3156	1,1968	11,6	11,41	23	0,19
2005	Octubre	58	2	1	3162	1,1991	8,86	9,46	18,31	-0,6
	Noviembre	59	2	1	3143	1,1919	9,7	9,23	18,93	0,48
	Diciembre	60	2	1	3158	1,1976	9,25	10,73	19,98	-1,49
	Enero	61	2	1	3111	1,1797	9,74	8,81	18,55	0,93
	Febrero	62	2	1	3140	1,1907	7,17	8,22	15,38	-1,05
	Marzo	63	2	1	3107	1,1782	7,85	7,56	15,42	0,29
	Abril	64	2	1	3116	1,1816	6,64	7,16	13,8	-0,51
	Mayo	65	2	1	3100	1,1756	8,06	8,13	16,19	-0,06
	Junio	66	2	1	3098	1,1748	10,43	10,52	20,95	-0,1

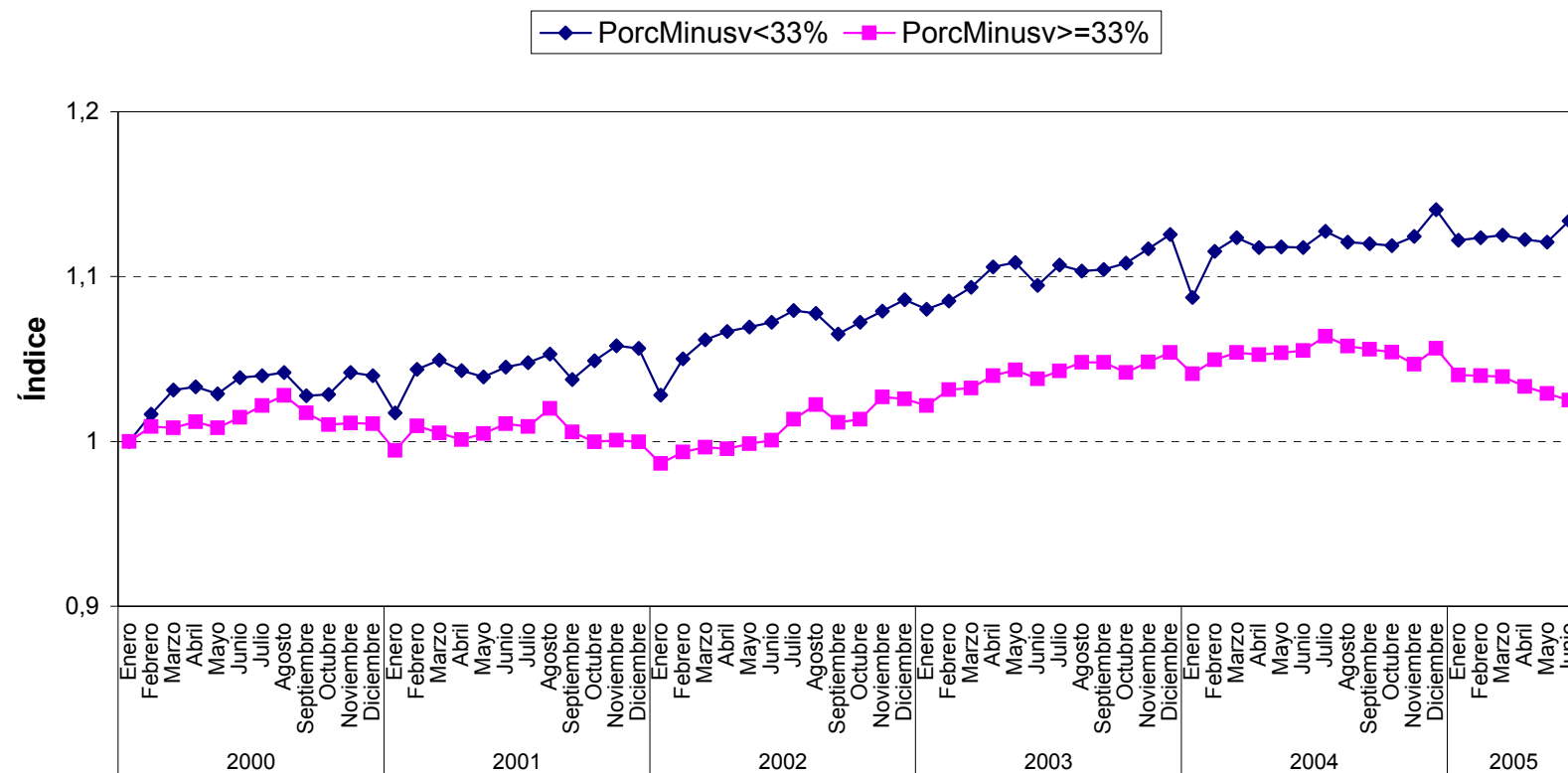
**Gráfico 1A. Número de altas a final de mes (Hombres)**



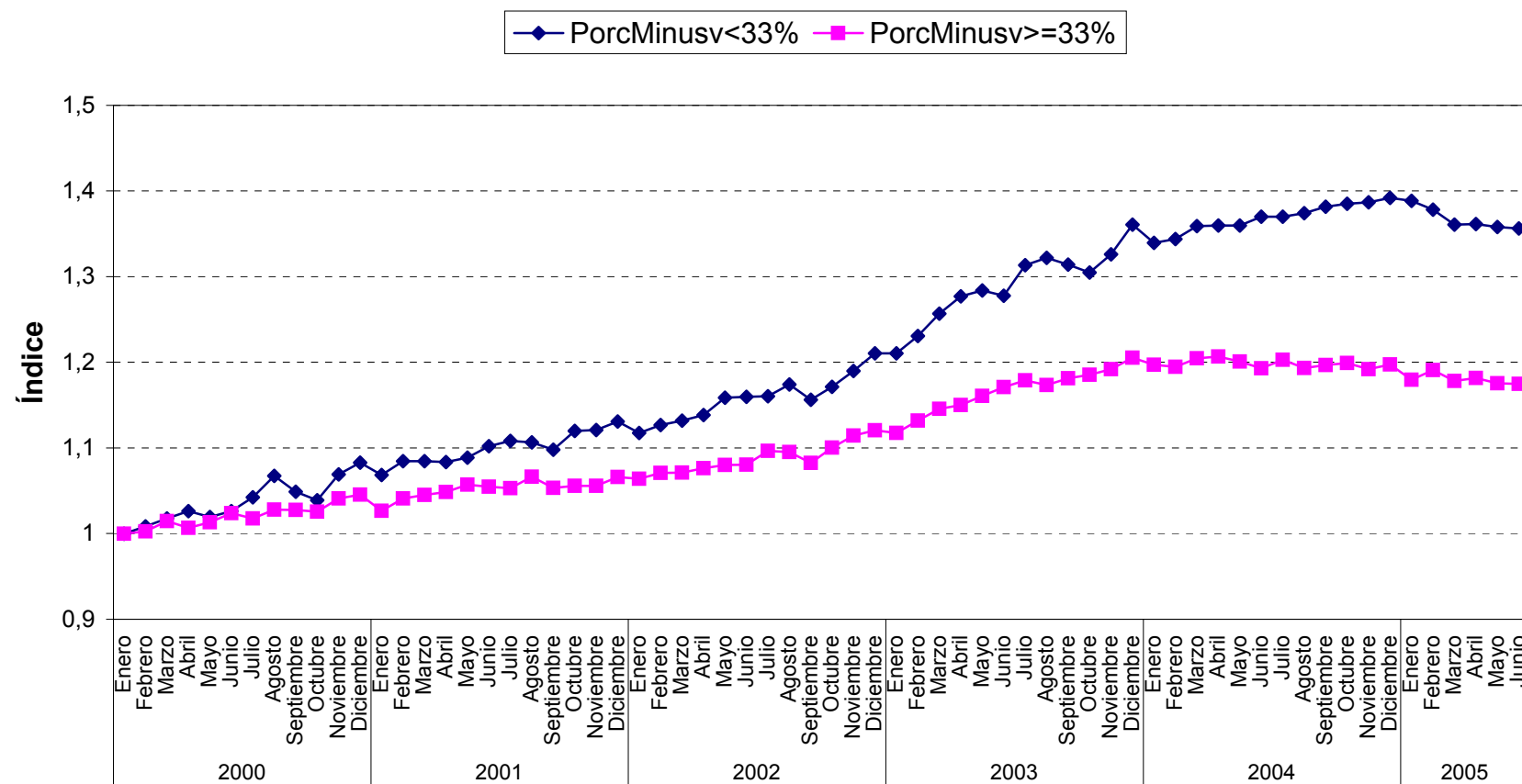
**Gráfico 2A. Número de altas al final de mes (Mujeres)**



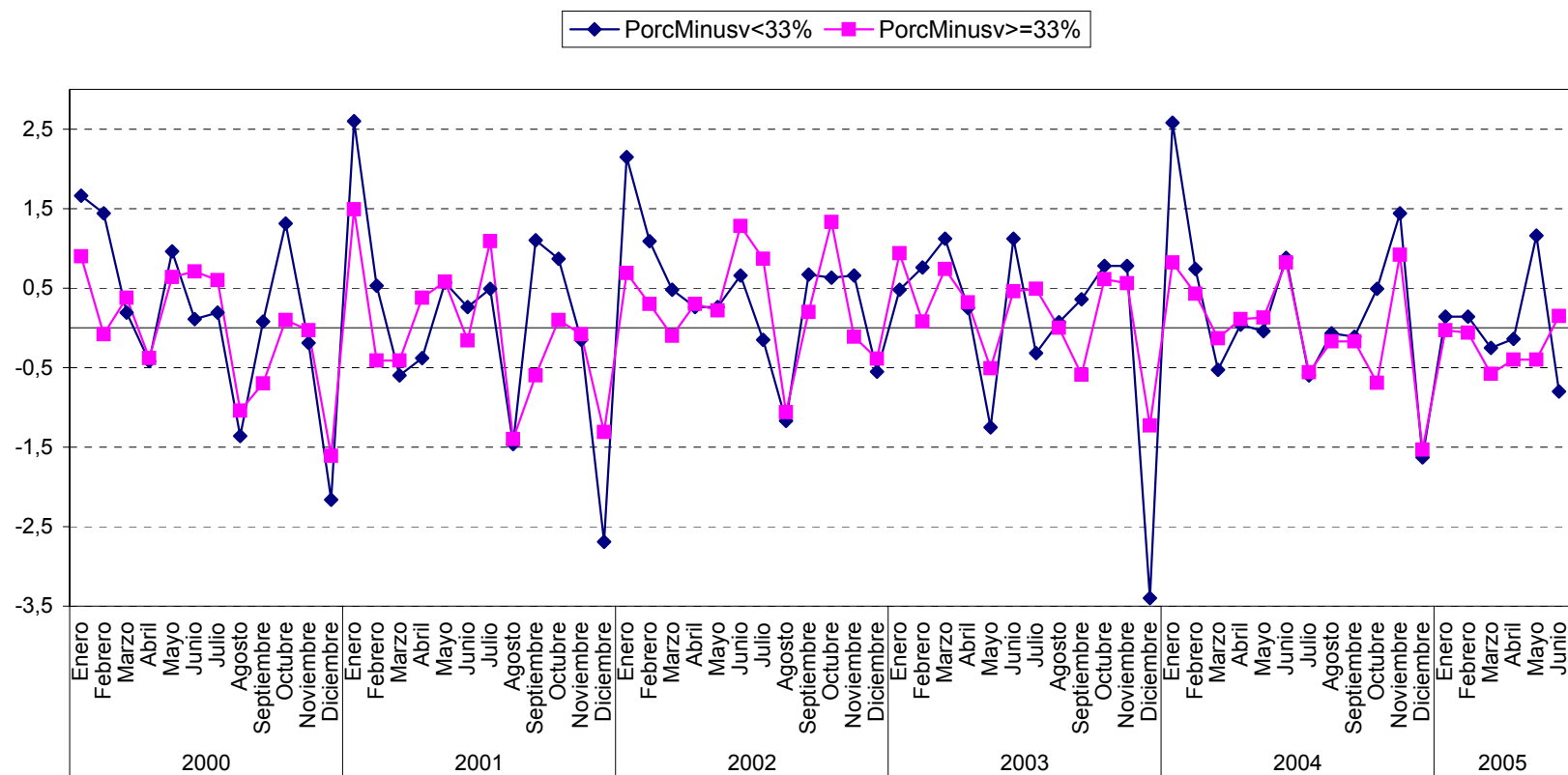
**Gráfico 1B. Índice de altas al final de mes (Hombres)**



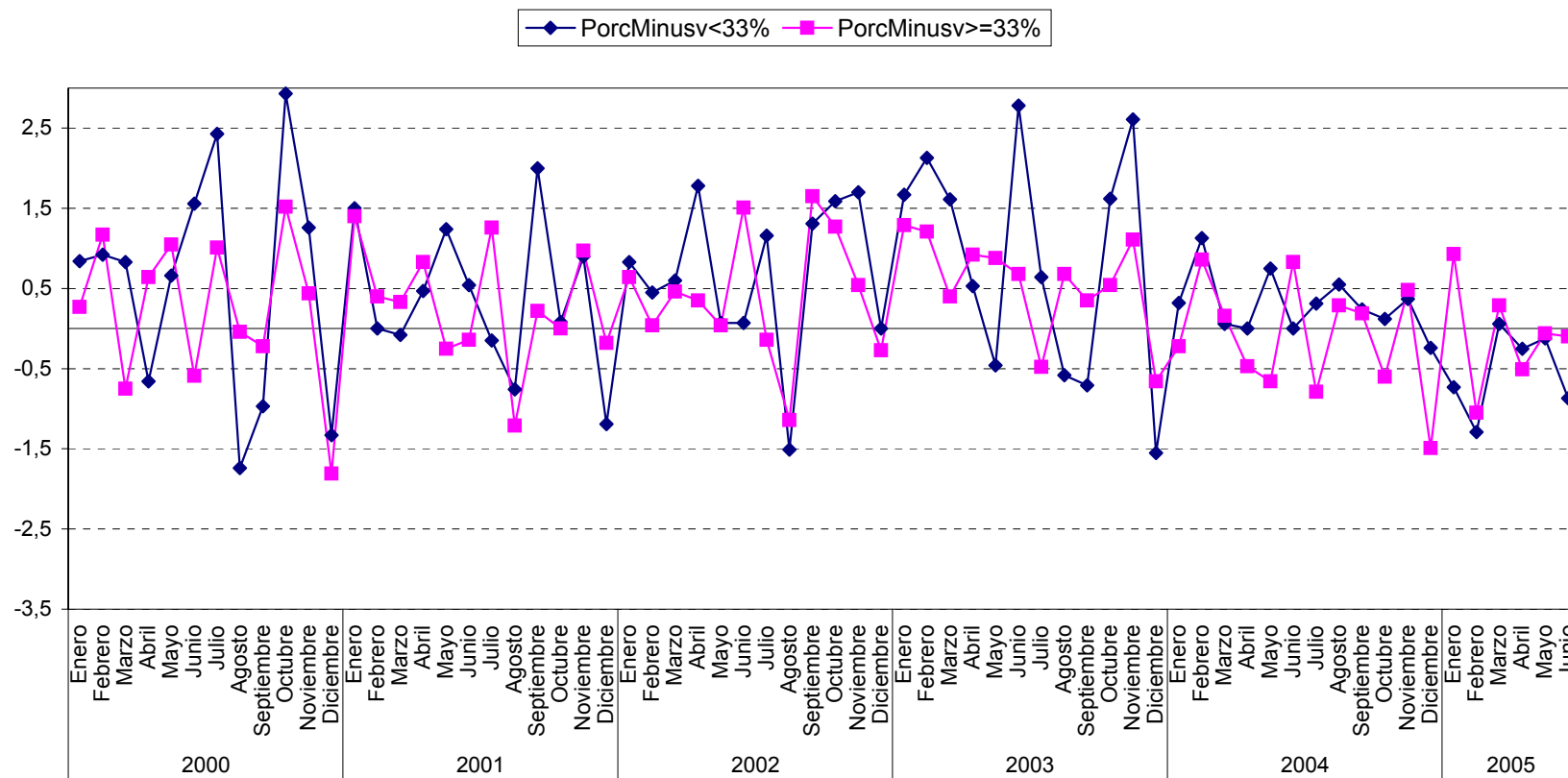
**Gráfico 2B. Índice de altas al final de mes (Mujeres)**



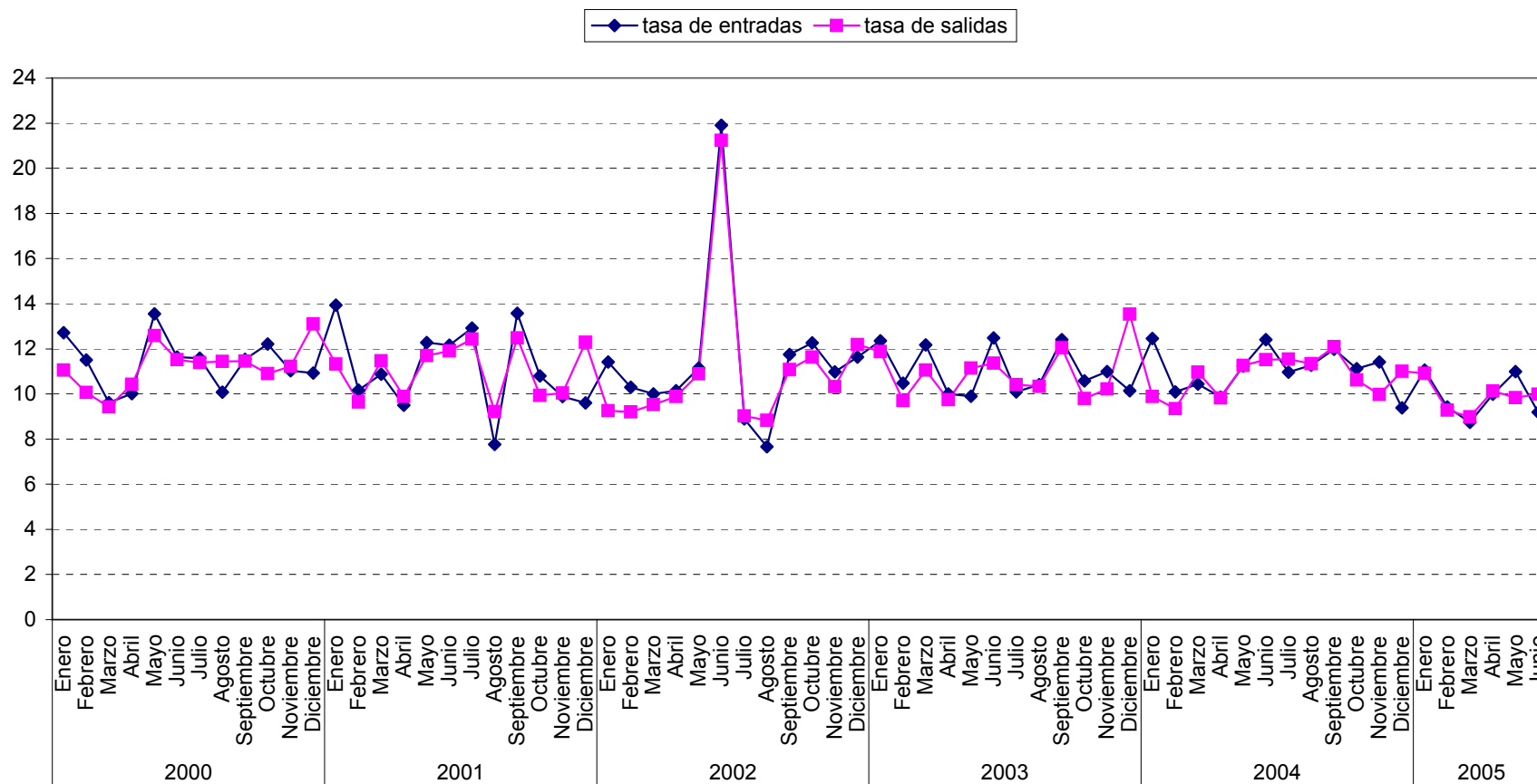
**Gráfico 3. Tasas netas de entradas al empleo (Hombres)**



**Gráfico 4. Tasas netas de entradas al empleo (Mujeres)**

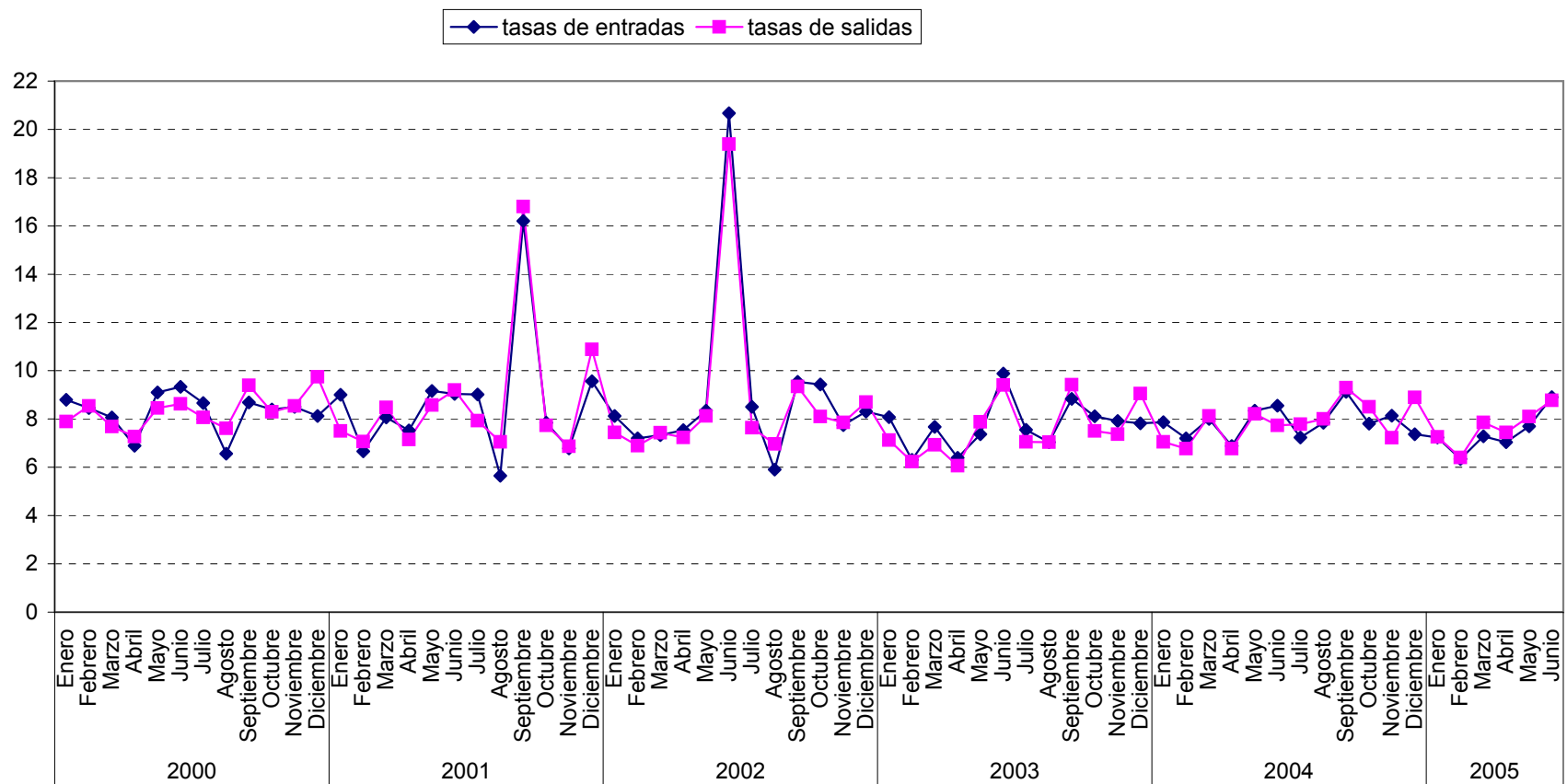


**Gráfico 5. Tasas de entradas y salidas de hombres con grado de minusvalía inferior a 33%**

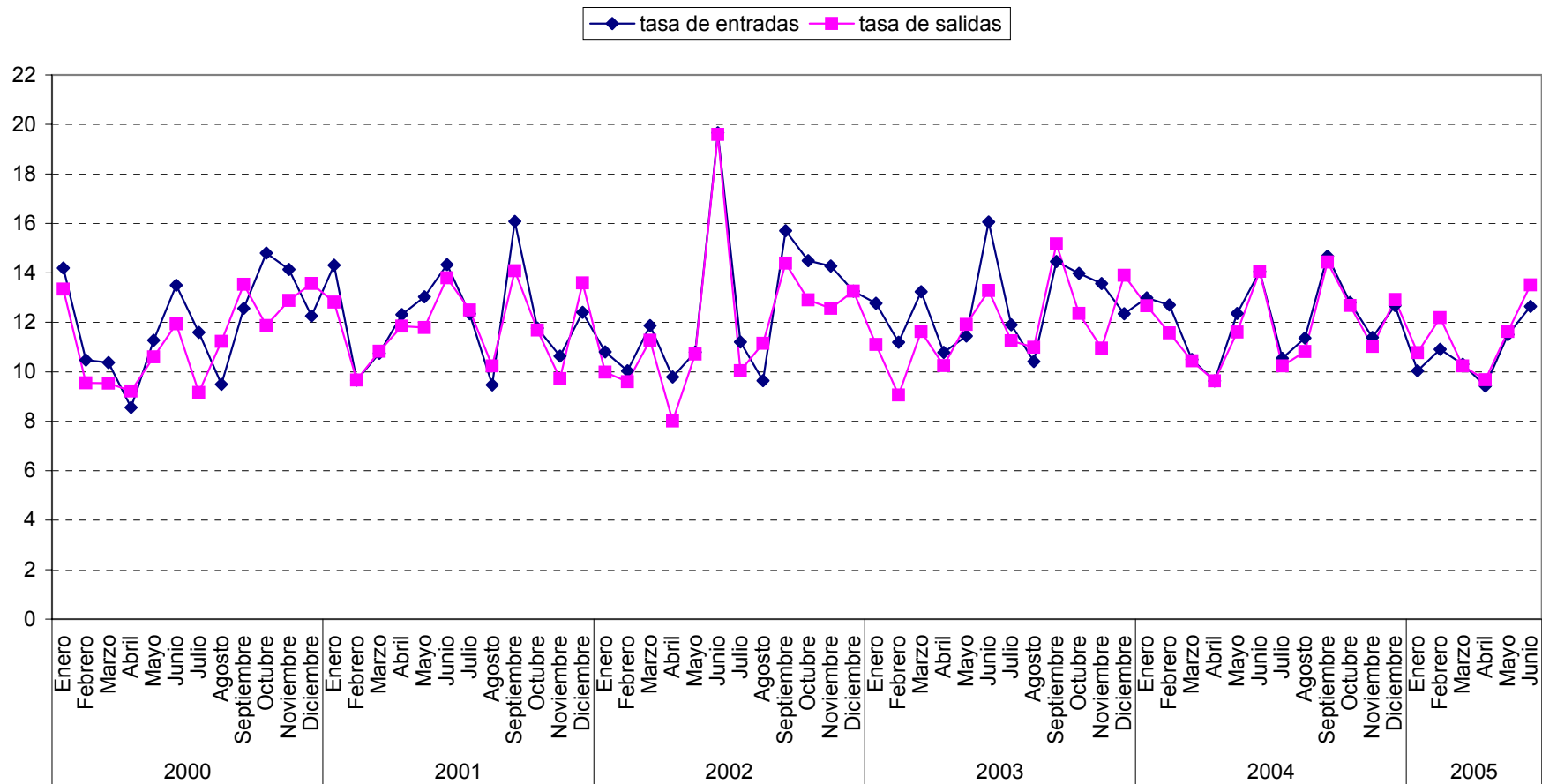


UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL ESTUDIO  
DE LA RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO - INFORME ESPECÍFICO

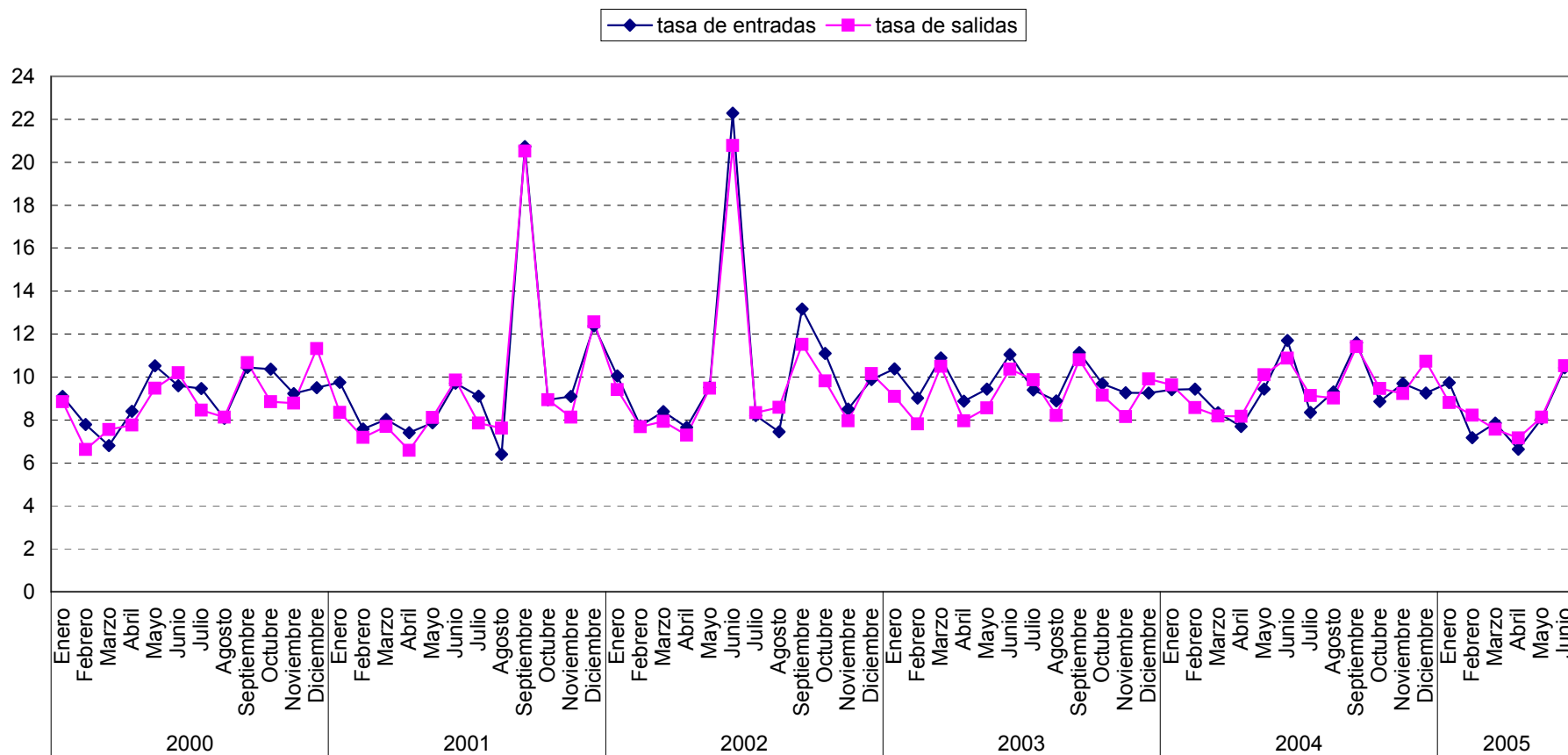
**Gráfico 6. Tasas de entradas y salidas de hombres con tasa de minusvalía superior al 33%**



**Gráfico 7. Tasas de entradas y salidas de mujeres con grado de minusvalía inferior al 33%**



**Gráfico8. Tasas de entradas y salidas de mujeres con grado de minusvalía superior al 33%**



**Cuadro 1A.** Número de pensionistas de Clases Pasivas por grupos de edad, sexo y tipo de pensión

Grupos de edad	Hombres			Mujeres			Todos		
	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total
0-15	10	7	17	11	2	13	21	9	30
16-19	14	2	16	5		5	19	2	21
20-24	47	61	108	29	7	36	76	68	144
25-29	117	273	390	75	23	98	192	296	488
30-34	171	989	1.160	102	107	209	273	1.096	1.369
35-39	270	1.570	1.840	203	258	461	473	1.828	2.301
40-44	436	2.465	2.901	295	706	1.001	731	3.171	3.902
45-49	533	4.023	4.556	390	1.235	1.625	923	5.258	6.181
50-54	582	5.266	5.848	506	2.039	2.545	1.088	7.305	8.393
55-59	566	6.032	6.598	596	2.916	3.512	1.162	8.948	10.110
60-64	451	5.829	6.280	533	2.926	3.459	984	8.755	9.739
65 o más	671	17.690	18.361	1.093	6.157	7.250	1.764	23.847	25.611
<b>Total</b>	<b>3.868</b>	<b>44.207</b>	<b>48.075</b>	<b>3.838</b>	<b>16.376</b>	<b>20.214</b>	<b>7.706</b>	<b>60.583</b>	<b>68.289</b>

**Fuente:** Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas. Ministerio de Economía y Hacienda.

**Nota:** Datos referidos a la situación vigente el 31 de diciembre de 2005.

**Cuadro 1B.** Distribuciones porcentuales de pensionistas de Clases Pasivas por grupos de edad, sexo y tipo de pensión

Grupos de edad	Hombres			Mujeres			Todos		
	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total
0-15	0,26	0,02	0,04	0,29	0,01	0,06	0,27	0,01	0,04
16-19	0,36	0,00	0,03	0,13	0,00	0,02	0,25	0,00	0,03
20-24	1,22	0,14	0,22	0,76	0,04	0,18	0,99	0,11	0,21
25-29	3,02	0,62	0,81	1,95	0,14	0,48	2,49	0,49	0,71
30-34	4,42	2,24	2,41	2,66	0,65	1,03	3,54	1,81	2,00
35-39	6,98	3,55	3,83	5,29	1,58	2,28	6,14	3,02	3,37
40-44	11,27	5,58	6,03	7,69	4,31	4,95	9,49	5,23	5,71
45-49	13,78	9,10	9,48	10,16	7,54	8,04	11,98	8,68	9,05
50-54	15,05	11,91	12,16	13,18	12,45	12,59	14,12	12,06	12,29
55-59	14,63	13,64	13,72	15,53	17,81	17,37	15,08	14,77	14,80
60-64	11,66	13,19	13,06	13,89	17,87	17,11	12,77	14,45	14,26
65 o más	17,35	40,02	38,19	28,48	37,60	35,87	22,89	39,36	37,50
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
% (tipo de pensión)	8,05	91,95	100,00	18,99	81,01	100,00	11,28	88,72	100,00
% (género)	50,19	72,97	70,40	49,81	27,03	29,60	100,00	100,00	100,00

**Fuente:** Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas. Ministerio de Economía y Hacienda.

**Nota:** Datos referidos a la situación vigente el 31 de diciembre de 2005.

UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL ESTUDIO  
DE LA RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO - INFORME ESPECÍFICO

**Cuadro 2A.** Número de pensionistas de Clases Pasivas por grupos de edad, sexo y grado de la invalidez

Grupos de edad	Hombres				Mujeres				Todos			
	Absoluta	Gran invalidez	Sin grado	Total	Absoluta	Gran invalidez	Sin grado	Total	Absoluta	Gran invalidez	Sin grado	Total
0-15		1	16	17			13	13		1	29	30
16-19			16	16			5	5			21	21
20-24	8	4	96	108	1		35	36	9	4	131	144
25-29	45	4	341	390	3		95	98	48	4	436	488
30-34	121	33	1.006	1.160	13	1	195	209	134	34	1.201	1.369
35-39	184	36	1.620	1.840	76	10	375	461	260	46	1.995	2.301
40-44	403	59	2.439	2.901	296	33	672	1.001	699	92	3.111	3.902
45-49	736	149	3.671	4.556	489	62	1.074	1.625	1.225	211	4.745	6.181
50-54	1.131	277	4.440	5.848	783	125	1.637	2.545	1.914	402	6.077	8.393
55-59	1.530	327	4.741	6.598	1.056	159	2.297	3.512	2.586	486	7.038	10.110
60-64	1.658	409	4.213	6.280	1.023	208	2.228	3.459	2.681	617	6.441	9.739
65-max	3.743	1.182	13.436	18.361	2.322	672	4.256	7.250	6.065	1.854	17.692	25.611
<b>Total</b>	<b>9.559</b>	<b>2.481</b>	<b>36.035</b>	<b>48.075</b>	<b>6.062</b>	<b>1.270</b>	<b>12.882</b>	<b>20.214</b>	<b>15.621</b>	<b>3.751</b>	<b>48.917</b>	<b>68.289</b>

**Fuente:** Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas. Ministerio de Economía y Hacienda.

**Nota:** Datos referidos a la situación vigente el 31 de diciembre de 2005.

UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL ESTUDIO  
DE LA RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO - INFORME ESPECÍFICO

**Cuadro 2B.** Distribuciones porcentuales de pensionistas de Clases Pasivas por grupos de edad, sexo y tipo de pensión

Grupos de edad	Hombres				Mujeres				Todos			
	Absoluta	Gran invalidez	Sin grado	Total	Absoluta	Gran invalidez	Sin grado	Total	Absoluta	Gran invalidez	Sin grado	Total
0-15	0,00	0,04	0,04	0,04	0,00	0,00	0,10	0,06	0,00	0,03	0,06	0,04
16-19	0,00	0,00	0,04	0,03	0,00	0,00	0,04	0,02	0,00	0,00	0,04	0,03
20-24	0,08	0,16	0,27	0,22	0,02	0,00	0,27	0,18	0,06	0,11	0,27	0,21
25-29	0,47	0,16	0,95	0,81	0,05	0,00	0,74	0,48	0,31	0,11	0,89	0,71
30-34	1,27	1,33	2,79	2,41	0,21	0,08	1,51	1,03	0,86	0,91	2,46	2,00
35-39	1,92	1,45	4,50	3,83	1,25	0,79	2,91	2,28	1,66	1,23	4,08	3,37
40-44	4,22	2,38	6,77	6,03	4,88	2,60	5,22	4,95	4,47	2,45	6,36	5,71
45-49	7,70	6,01	10,19	9,48	8,07	4,88	8,34	8,04	7,84	5,63	9,70	9,05
50-54	11,83	11,16	12,32	12,16	12,92	9,84	12,71	12,59	12,25	10,72	12,42	12,29
55-59	16,01	13,18	13,16	13,72	17,42	12,52	17,83	17,37	16,55	12,96	14,39	14,80
60-64	17,34	16,49	11,69	13,06	16,88	16,38	17,30	17,11	17,16	16,45	13,17	14,26
65-max	39,16	47,64	37,29	38,19	38,30	52,91	33,04	35,87	38,83	49,43	36,17	37,50
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
% (tipo de	19,88	5,16	74,96	100,00	29,99	6,28	63,73	100,00	22,87	5,49	71,63	100,00
% (género	61,19	66,14	73,67	70,40	38,81	33,86	26,33	29,60	100,00	100,00	100,00	100,00

**Fuente :** Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas. Ministerio de Economía y Hacienda.

**Nota :** Datos referidos a la situación vigente el 31 de diciembre de 2005.

UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL ESTUDIO  
DE LA RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO - INFORME ESPECÍFICO

**Cuadro 3A.** Número de pensionistas de Clases Pasivas por grupos de edad, grado de invalidez y tipo de pensión (Hombres)

Grupos de edad	Absoluta			Gran invalidez			Sin grado			Todos		
	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total
0-15					1	1	10	6	16	10	7	17
16-19							14	2	16	14	2	16
20-24		8	8		4	4	47	49	96	47	61	108
25-29		45	45		4	4	117	224	341	117	273	390
30-34		121	121		33	33	171	835	1.006	171	989	1.160
35-39		184	184		36	36	270	1.350	1.620	270	1.570	1.840
40-44		403	403		59	59	436	2.003	2.439	436	2.465	2.901
45-49		736	736		149	149	533	3.138	3.671	533	4.023	4.556
50-54		1.131	1.131		277	277	582	3.858	4.440	582	5.266	5.848
55-59		1.530	1.530		327	327	566	4.175	4.741	566	6.032	6.598
60-64		1.658	1.658		409	409	451	3.762	4.213	451	5.829	6.280
65-max		3.743	3.743		1.182	1.182	671	12.765	13.436	671	17.690	18.361
Total		9.559	9.559		2.481	2.481	3.868	32.167	36.035	3.868	44.207	48.075

**Fuente:** Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas. Ministerio de Economía y Hacienda.

**Nota:** Datos referidos a la situación vigente el 31 de diciembre de 2005.

UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL ESTUDIO  
DE LA RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO - INFORME ESPECÍFICO

**Cuadro 3B.** Distribuciones porcentuales de pensionistas de Clases Pasivas por grupos de edad, grado de invalidez y tipo de pensión (Hombres)

Grupos de edad	Absoluta			Gran invalidez			Sin grado			Todos		
	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total
0-15	-	0,00	0,00	-	0,04	0,04	0,26	0,02	0,04	0,26	0,02	0,04
16-19	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	0,36	0,01	0,04	0,36	0,00	0,03
20-24	-	0,08	0,08	-	0,16	0,16	1,22	0,15	0,27	1,22	0,14	0,22
25-29	-	0,47	0,47	-	0,16	0,16	3,02	0,70	0,95	3,02	0,62	0,81
30-34	-	1,27	1,27	-	1,33	1,33	4,42	2,60	2,79	4,42	2,24	2,41
35-39	-	1,92	1,92	-	1,45	1,45	6,98	4,20	4,50	6,98	3,55	3,83
40-44	-	4,22	4,22	-	2,38	2,38	11,27	6,23	6,77	11,27	5,58	6,03
45-49	-	7,70	7,70	-	6,01	6,01	13,78	9,76	10,19	13,78	9,10	9,48
50-54	-	11,83	11,83	-	11,16	11,16	15,05	11,99	12,32	15,05	11,91	12,16
55-59	-	16,01	16,01	-	13,18	13,18	14,63	12,98	13,16	14,63	13,64	13,72
60-64	-	17,34	17,34	-	16,49	16,49	11,66	11,70	11,69	11,66	13,19	13,06
65-max	-	39,16	39,16	-	47,64	47,64	17,35	39,68	37,29	17,35	40,02	38,19
Total	-	100,00	100,00	-	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

**Fuente :** Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas. Ministerio de Economía y Hacienda.

**Nota :** Datos referidos a la situación vigente el 31 de diciembre de 2005.

UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL ESTUDIO  
DE LA RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO - INFORME ESPECÍFICO

**Cuadro 4A.** Número de pensionistas de Clases Pasivas por grupos de edad, grado de invalidez y tipo de pensión (Mujeres)

Grupos de edad	Absoluta			Gran invalidez			Sin grado			Todos		
	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total
0-15												
16-19							5		5	5		5
20-24		1	1				29	6	35	29	7	36
25-29		3	3				75	20	95	75	23	98
30-34		13	13		1	1	102	93	195	102	107	209
35-39		76	76		10	10	203	172	375	203	258	461
40-44		296	296		33	33	295	377	672	295	706	1.001
45-49		489	489		62	62	390	684	1.074	390	1.235	1.625
50-54		783	783		125	125	506	1.131	1.637	506	2.039	2.545
55-59		1.056	1.056		159	159	596	1.701	2.297	596	2.916	3.512
60-64		1.023	1.023		208	208	533	1.695	2.228	533	2.926	3.459
65-max		2.322	2.322		672	672	1.093	3.163	4.256	1.093	6.157	7.250
Total		6.062	6.062		1.270	1.270	3.838	9.044	12.882	3.838	16.376	20.214

**Fuente :** Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas. Ministerio de Economía y Hacienda.

**Nota :** Datos referidos a la situación vigente el 31 de diciembre de 2005.

UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL ESTUDIO  
DE LA RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO - INFORME ESPECÍFICO

**Cuadro 4B.** Distribuciones porcentuales del número de pensionistas de Clases Pasivas por grupos de edad, grado de invalidez y tipo de pensión (Mujeres)

Grupos de edad	Absoluta			Gran invalidez			Sin grado			Todos		
	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total	Huérfano/a	Otros/as	Total
0-15	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
16-19	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	0,13	0,00	0,04	0,13	0,00	0,02
20-24	-	0,02	0,02	-	0,00	0,00	0,76	0,07	0,27	0,76	0,04	0,18
25-29	-	0,05	0,05	-	0,00	0,00	1,95	0,22	0,74	1,95	0,14	0,48
30-34	-	0,21	0,21	-	0,08	0,08	2,66	1,03	1,51	2,66	0,65	1,03
35-39	-	1,25	1,25	-	0,79	0,79	5,29	1,90	2,91	5,29	1,58	2,28
40-44	-	4,88	4,88	-	2,60	2,60	7,69	4,17	5,22	7,69	4,31	4,95
45-49	-	8,07	8,07	-	4,88	4,88	10,16	7,56	8,34	10,16	7,54	8,04
50-54	-	12,92	12,92	-	9,84	9,84	13,18	12,51	12,71	13,18	12,45	12,59
55-59	-	17,42	17,42	-	12,52	12,52	15,53	18,81	17,83	15,53	17,81	17,37
60-64	-	16,88	16,88	-	16,38	16,38	13,89	18,74	17,30	13,89	17,87	17,11
65-max	-	38,30	38,30	-	52,91	52,91	28,48	34,97	33,04	28,48	37,60	35,87
Total	-	100,00	100,00	-	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

**Fuente :** Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas. Ministerio de Economía y Hacienda.

**Nota :** Datos referidos a la situación vigente el 31 de diciembre de 2005.