



Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones *

RICARDO PAGÁN **
ANDRÉS J. MARCHANTE
Universidad de Málaga

Recibido: Febrero, 2004
Aceptado: Noviembre, 2004

Resumen

El objetivo de este trabajo es estimar las diferencias salariales entre las personas con discapacidad y sin discapacidad en España, descomponiendo tales diferencias entre los factores que más contribuyen a explicarlas. A partir de los microdatos del Panel de Hogares de la Unión Europea para el período 1995-2000, se estiman para una muestra de hombres ecuaciones de salarios para cada colectivo, corregidas por el sesgo de selección a través del método de estimación de dos etapas de Heckman. Los resultados obtenidos muestran que aunque un 57,02 por 100 de la diferencia salarial ofrecida es explicada por las diferencias en las características observadas (especialmente en el nivel educativo y el tipo de ocupación), una parte importante es atribuible a las diferencias en los rendimientos de tales características (42,98 por 100).

Palabras clave: Discapacidad, discriminación salarial, sesgo de selección.

Clasificación JEL: I1, J2 y J3.

1. Introducción

En los últimos años existe una creciente preocupación dentro de la Unión Europea, Estados miembros y organizaciones no gubernamentales por la integración social y laboral del colectivo formado por las personas con discapacidad. A nivel europeo, uno de cada diez ciudadanos de la Unión Europea está afectado directamente por alguna forma de discapacidad, lo que representa alrededor de 37 millones de personas, de las cuales aproximadamente la

* Los autores agradecen la ayuda financiera recibida del Instituto de Estudios Fiscales a través del proyecto «Políticas públicas e integración laboral de las personas con discapacidad en España (Prioridad en la Estrategia Europea para el Empleo, pilares 1 y 4)» (proyecto n.º 806/16.2148). También, agradecen los comentarios realizados por dos evaluadores anónimos, los cuales han contribuido a mejorar la versión final del artículo. Todos los posibles errores son responsabilidad única de los autores.

** Para correspondencia: Ricardo Pagán. Departamento de Economía Aplicada (Estructura Económica), Universidad de Málaga, Plaza de El Ejido s/n, 29.071 Málaga. Teléfono: +34 952 131186. Fax: +34 952 132075. Correo electrónico: rpr@uma.es

mitad se encuentran en edad de trabajar. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1997 hasta las últimas directivas aprobadas por el Consejo Europeo sobre las Estrategias Europeas para el Empleo, todas las acciones y medidas a favor de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad tienen un carácter prioritario ¹. Incluso, el pasado año 2003 ha sido oficialmente declarado como Año Europeo de las Personas con Discapacidad.

A pesar de estos avances en la lucha contra cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad, éstas poseen unas menores tasas de participación laboral y niveles salariales que la población en general (OCDE, 2003). Centrando nuestra atención en los salarios, la evidencia empírica internacional pone de manifiesto la existencia de una discriminación salarial hacia este colectivo. Por ejemplo, Johnson y Lambrinos (1985) obtienen que los hombres con discapacidad en Estados Unidos reciben un salario igual al 82,9 por 100 del salario recibido por los hombres sin discapacidad. Para las mujeres, este porcentaje se sitúa en el 84,8 por 100. También para Estados Unidos, Baldwin y Johnson (1995) estiman que más del 50 por 100 de la diferencia salarial entre las mujeres con y sin discapacidad es atribuible a la discriminación, siendo ésta más aguda en aquellas deficiencias o limitaciones que son objeto de un mayor prejuicio por parte del empresario. Más recientemente, Kidd *et al.* (2000) analizan las diferencias salariales para el caso de los hombres en Gran Bretaña y encuentran que algo más del 50 por 100 es explicada por las diferencias en las características y el resto por las diferencias en los rendimientos.

El objetivo de este trabajo es estimar la diferencia salarial entre las personas con discapacidad y sin discapacidad en España. A partir de una muestra para los hombres obtenida del Panel de Hogares de la Unión Europea para el período 1995-2000 y a través de la estimación de ecuaciones de salarios para ambos colectivos y corregidas del posible sesgo de selección de la muestra, se descomponen las diferencias salariales mediante el método propuesto por Reimers (1983) entre aquellas diferencias basadas en las características y aquellas que son consideradas tradicionalmente por la literatura como discriminación.

En España, el análisis de las diferencias salariales entre las personas con discapacidad y sin discapacidad es novedoso y cubre una laguna en la literatura actual. No obstante, los estudios a nivel nacional sobre discapacidad son escasos. Entre estos trabajos cabe destacar los realizados por el IMSERSO (1998), el Consejo Económico y Social (1995 y 2003), García-Serrano y Malo (2002), Malo (2001 y 2003) y por el Grupo de Expertos Europeos creado por la Dirección General V de la Comisión Europea (2000). Además, hay que apuntar que la mayoría de avances y logros sobre el problema de la integración laboral de las personas con discapacidad se han realizado desde el mundo del derecho ².

La estructura del trabajo es la siguiente. En el apartado 2 se analiza el concepto de discapacidad utilizado y su problemática. El apartado 3 presenta el modelo econométrico y el método aplicado para descomponer las diferencias salariales. En el apartado 4 se muestran los principales resultados obtenidos y el apartado último recoge las conclusiones. Además, al final del trabajo se incluyen tres apéndices (definición de todas variables utilizadas; media y desviación estándar de las variables utilizadas en la ecuación del empleo asalariado; y una

breve descripción de la evolución reciente de las políticas públicas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad en España).

2. Concepto de discapacidad

Existe poco consenso internacional sobre cuál debe ser la definición correcta del concepto de discapacidad³. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define discapacidad como «una ausencia o restricción, debida a una deficiencia, en la capacidad para realizar una actividad de la manera considerada normal»⁴. Entre estas actividades pueden encontrarse aquellas relacionadas con su participación en el mercado laboral. La fuente estadística utilizada en este trabajo es el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), cuyo cuestionario contiene, entre otras, preguntas relacionadas con la situación laboral y el estado de salud de la persona entrevistada. Para identificar a una persona con discapacidad se utilizan las dos preguntas siguientes:

PH002: ¿Tiene alguna enfermedad crónica física o mental o alguna incapacidad o deficiencia crónica? Si es «Sí», entonces,

PH003: ¿Le impide esta enfermedad crónica física o mental o esta incapacidad o deficiencia desarrollar su actividad diaria? Sí, intensamente/ Sí, hasta cierto punto/ No.

Aquellas personas que responden a la pregunta PH003 con un «Sí» (intensamente o hasta cierto punto) son consideradas como discapacitadas. Como puede observarse, es el propio entrevistado el que valora su estado de salud actual. Esto significa que la definición de persona con discapacidad está basada en la propia valoración del entrevistado y no en la de los servicios de salud pública existentes. En este sentido, existen estudios empíricos que han puesto en duda la utilización de la autoevaluación que hace el entrevistado sobre su nivel de discapacidad debido al conocido como sesgo de autojustificación⁵. Una persona puede afirmar que es discapacitada para justificar situaciones de inactividad o escasa actividad laboral o la percepción de subsidios relacionados con la discapacidad. Esto provocaría una sobreestimación en el número real de personas con discapacidad (Chirikos y Nestel, 1984; Kreider, 1999). Sin embargo, también puede argumentarse que las autoevaluaciones pueden dar lugar a situaciones de infraestimación cuando la discapacidad es vista como un signo negativo o estigma. Según García-Serrano y Malo (2002), es poco probable que en el PHOGUE aparezca el sesgo de autojustificación debido a: 1) el carácter anónimo de la encuesta⁶; 2) la pregunta PH003 no hace referencia a la incapacidad para trabajar con lo que la relación con el mercado de trabajo no está implícita en la propia definición⁷; y 3) las preguntas sobre el mercado de trabajo y sobre la discapacidad se encuentran muy alejadas en el cuestionario como para que el entrevistado las relacione, condición necesaria para que aparezca el sesgo de autojustificación.

Otra cuestión importante es que cuando se comparan los datos del PHOGUE con los de otras fuentes estadísticas españolas, como puede ser la «Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidad y Estado de Salud (EDDES)» de 1999, se aprecian diferencias⁸. Siguiendo a Malo (2003), debido a que en la definición de persona con discapacidad utilizada en el

PHOGUE se incluyen a aquellas personas que responden a la pregunta PH003 «Sí, hasta cierto punto», se podrían estar captando situaciones que los individuos perciben muy próximas a la discapacidad y presumiblemente con una relación más fuerte en el mercado de trabajo. Este hecho se constata cuando se comparan las tasas de paro y actividad en ambas encuestas. En el PHOGUE se obtienen unas tasas de paro para las personas con discapacidad inferiores a las del conjunto de la población, hecho que no ocurre en encuestas especializadas y con un mayor número de observaciones disponibles como la EDDDES (1999). Si bien el comportamiento laboral de las personas con discapacidad obtenido en el PHOGUE es diferente al que se obtiene de encuestas especializadas, pero por la definición de discapacidad y no porque se capte peor el comportamiento laboral, este hecho no invalida el uso del PHOGUE para la realización de estudios sobre la discapacidad (Malo, 2003). Aunque la definición de discapacidad del PHOGUE no coincide enteramente con la definición del OMS ni con la utilizada por los servicios administrativos de la Seguridad Social, ésta ha sido utilizada en trabajos como los de Burchardt (2000), García-Serrano y Malo (2002), Malo (2001 y 2003) y por el Grupo de Expertos Europeos (European Expert Network) ⁹ en los estudios realizados sobre la situación de las personas con discapacidad en Europa.

3. Modelo econométrico

Para analizar las diferencias salariales existentes entre las personas con discapacidad (*D*) y las personas sin discapacidad (*S*), se estima una ecuación de salarios para cada colectivo. Según la Teoría del Capital Humano estas ecuaciones de salarios pueden escribirse como ¹⁰:

$$\ln W_{ij} = X'_{ij} \beta_j + v_{ij} \quad (j = D, S) \quad [1]$$

donde W_{ij} es el salario hora para cada persona i que pertenezca al grupo j , X'_{ij} es un vector de variables que miden características de la persona, β_j es un vector de coeficientes y v_{ij} el término de error. La estimación de las ecuaciones de salarios [1] por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) puede producir estimadores sesgados e inconsistentes si existe un problema de selección de la muestra. Para corregir este posible sesgo de selección se utiliza el método de estimación de dos etapas de Heckman (1979), donde una vez obtenido el corrector muestral (lambda o inversa del ratio de Mills) a partir de la especificación de un modelo probit, a través del cual se estima la probabilidad de que un individuo tenga un empleo asalariado ¹¹, éste se introduce en las ecuaciones de salarios [1] como un regresor más y se estima por MCO. De este modo, las ecuaciones de salarios corregidas a estimar son:

$$\ln W_{ij} = X'_{ij} \beta_j + c\lambda_{ij} + v_{ij} \quad (j = D, S) \quad [2]$$

donde λ_{ij} es el corrector muestral. La diferencia salarial entre las personas sin discapacidad y con discapacidad puede ser descompuesta utilizando la técnica desarrollada por Reimers

(1983) y aplicada en trabajos como los de Johnson y Lambrinos (1985) y Baldwin y Johnson (1994). La diferencia entre los salarios ofrecidos a cada colectivo puede escribirse como:

$$\overline{LnW_S} - \overline{LnW_D} - \left(\hat{c}_S \bar{\lambda}_S - \hat{c}_D \bar{\lambda}_D \right) = \left(\bar{X}_S - \bar{X}_D \right) \left[\Omega \hat{\beta}_S + (1 - \Omega) \hat{\beta}_D \right] + \left[\bar{X}_S (1 - \Omega) + \bar{X}_D \Omega \right] \left(\hat{\beta}_S - \hat{\beta}_D \right) \quad [3]$$

El lado izquierdo de la ecuación [3] representa la diferencia de los salarios ofrecidos medios entre las personas sin discapacidad y con discapacidad. El primer sumando del lado derecho mide la parte de la diferencia en los salarios ofrecidos atribuible a las diferencias en las características observadas entre ambos colectivos (*componente explicado*). El segundo sumando representa la parte de la diferencia que es debida a diferencias en los rendimientos y que comúnmente es interpretada en la literatura como discriminación (*componente no explicado*). Si se omiten variables relevantes en la ecuación de salarios, los coeficientes estimados estarán sesgados así como el nivel de discriminación obtenido. El vector Ω , con valores comprendidos entre 0 y 1, mide la relación que existe entre la estructura salarial no discriminatoria y los salarios observados (Cotton, 1988; Oaxaca y Ransom, 1994). Debido a que las personas con discapacidad representan un pequeño porcentaje del total de personas empleadas en el mercado laboral español, en nuestro caso y en correspondencia con trabajos como los de Baldwin y Johnson (1984) y Kidd *et al.* (2000) se fija un valor de Ω igual a 1. Es decir, se supone que la estructura salarial no discriminatoria es la estructura del salario observado para las personas sin discapacidad.

4. Datos y variables

Los datos que se utilizan en la estimación de las ecuaciones de empleo asalariado y de salarios para ambos colectivos (D, S) han sido obtenidos a partir de la información del PHOGUE para el período comprendido entre los años 1995 y 2000¹². Debido a que el tamaño de la muestra de personas con discapacidad para cada año era bastante reducido, especialmente al estimar la ecuación de salarios, se ha optado por obtener un *pool* (agrupación) de observaciones para cada colectivo y de este modo disponer de un número de observaciones adecuado¹³.

La muestra final utilizada para la estimación de la ecuación de salarios está referida a personas asalariadas con edades comprendidas entre 16 y 64 años y que trabajan más de 15 horas a la semana, en la semana de referencia de la entrevista. El motivo de limitar la muestra a aquellos asalariados que trabajan más de 15 horas semanales se debe a que únicamente para este tipo de trabajadores se dispone de información de determinadas variables relevantes a incluir en las ecuaciones a estimar y que no deben de ser omitidas. Para evitar problemas de diferencias de género en el fenómeno de la discapacidad, las estimaciones únicamente se realizan para los hombres¹⁴. De este modo, el número total de observaciones en la ecuación de empleo asalariado es de 20.880 y 2.556 para la muestra de personas sin discapacidad y con discapacidad, respectivamente. En la estimación de la ecuación de salarios el número de ob-

servaciones se sitúa en 14.920 para la muestra de personas sin discapacidad y en 626 para la de las personas con discapacidad.

En la ecuación de empleo asalariado estimada se incluyen como variables explicativas el estado civil, edad, nivel educativo, número total de hijos, número de hijos con 5 o menos años, número de hijos con edades entre 6 y 12 años, región de residencia, ingreso neto del resto del hogar y año de la entrevista. Las variables utilizadas en la ecuación de salarios estimada incluyen el nivel educativo del individuo, la experiencia laboral, la antigüedad en el trabajo actual, estado civil, ocupación, rama de actividad, sector público o privado, región de residencia, tipo de contrato, responsabilidad en el puesto de trabajo, tipo de jornada y año de la entrevista. También, se incluye la variable lambda, obtenida a partir de la ecuación de empleo asalariado, para corregir el posible sesgo muestral.

Aunque no se dispone en el PHOGUE de información sobre el tipo de discapacidad específica que padece la persona, se ha creado una variable ficticia llamada «SEVERA» que toma un valor igual a 1 cuando la persona tiene una discapacidad severa (cuando PH003 = Sí, intensamente), y cero en el caso de que su discapacidad sea moderada (cuando PH003 = Sí, hasta cierto punto)¹⁵. Aunque esta clasificación de las personas con discapacidad no se ajusta a la realizada por la OMS se ha considerado relevante para, en cierta manera, tener en cuenta la heterogeneidad del colectivo de las personas con discapacidad. Esta diferenciación se ha utilizado en otros estudios como, por el ejemplo, el realizado por la OCDE (2003). Esta variable «SEVERA» se incluirá tanto en la ecuación de empleo asalariado como en la ecuación de salarios para las personas con discapacidad.

Los estudios realizados por Johnson y Lambrinos (1987) y Baldwin y Johnson (1992 y 1994) reconocen la necesidad de incluir en la ecuación de salarios variables relacionadas con la salud del individuo para controlar diferencias en productividad, independientemente del hecho de si el individuo es discapacitado o no. La variable salud que estos trabajos incluyen es un índice de salud obtenido a partir del número de deficiencias que tiene el individuo y su severidad. La construcción de este índice no es posible en nuestro trabajo ya que no se dispone de dicha información en el PHOGUE. No obstante, para capturar el efecto del estado de salud del individuo en los salarios se han introducido una serie de variables ficticias construidas a partir de la información disponible en la base de datos utilizada¹⁶. En el apéndice I se recoge cómo se han definido todas las variables utilizadas en el proceso de estimación posterior.

5. Resultados

En el cuadro 1 se muestran las medias muestrales de las variables usadas en la estimación de las ecuaciones de salarios [2]. Como puede observarse, el salario por hora medio (en logaritmos) es superior para las personas sin discapacidad (6,6824) que para las personas con discapacidad (6,5008). Esto supone una diferencia salarial a favor de las personas sin discapacidad del 16,61 por 100. Las personas con discapacidad tienen una mayor experiencia laboral y antigüedad en la empresa que las personas sin discapacidad¹⁷. El motivo de este re-

sultado se encuentra en la relación que existe entre discapacidad y edad. Las personas con discapacidad tienen una mayor edad y esto hace que acumulen mayor experiencia laboral y antigüedad en la empresa que las personas sin discapacidad¹⁸. Las personas con discapacidad que componen la muestra tienen unos menores niveles educativos que las personas sin discapacidad. Por ejemplo, un 12,62 por 100 de las personas con discapacidad son analfabetas o sin estudios, mientras que este porcentaje se sitúa en el 4,11 por 100 para las personas sin discapacidad. En cambio, el porcentaje de personas con discapacidad con estudios universitarios representa el 5,27 por 100 de la muestra total, mientras que este porcentaje en la muestra de personas sin discapacidad aumenta hasta el 16,58 por 100¹⁹.

Un mayor porcentaje de personas con discapacidad están empleadas en ocupaciones tales como «artesanos y trabajadores cualificados en industrias manufactureras, construcción y minería (Grupo 7)» y «trabajadores no cualificados (Grupo 9)», a tiempo parcial, en el sector privado, en las regiones del Este y Sur (región 5 y 6), tienen una menor responsabilidad en el trabajo, tienen un contrato temporal o incluso ningún contrato y poseen inferiores niveles de salud. Además, el 20,45 por 100 de las personas con discapacidad que son asalariadas tienen una discapacidad severa.

A la diferencia salarial anteriormente señalada hay que añadir que el porcentaje de personas con discapacidad que tienen un empleo asalariado es de tan sólo el 25,51 por 100 en comparación con el de las personas sin discapacidad, el 73,92 por 100 (apéndice 2). En este sentido, según Malo (2001) y OCDE (2003), el principal problema de las personas con discapacidad es el de la actividad más que el del desempleo, es decir, el de la entrada en el mercado de trabajo más que el de la entrada en el puesto de trabajo²⁰. Desde un punto de vista teórico, la menor participación laboral de las personas con discapacidad se ve afectada por factores que intervienen desde el lado de la oferta, de la demanda o afectando al proceso de ajuste entre ambas. Según el trabajo de Livermore *et al.* (2000), en el cual se realiza un análisis y revisión exhaustiva de los determinantes de la participación laboral de las personas con discapacidad y al cual nos remitimos, la oferta de mano de obra que realizan las personas con discapacidad depende de la existencia de otras rentas en la ausencia de trabajo (prestaciones por discapacidad, rentas del cónyuge, etc.)²¹, los niveles salariales, la disponibilidad de cobertura médica, el número de horas dedicadas a los cuidados médicos y asistenciales que la propia discapacidad genera, la presencia de elevados costes de transporte, rehabilitación, adaptabilidad, asistencia personal, etc., y la influencia de la familia y otros parientes. Con respecto a la demanda que hace el empresario de personas con discapacidad, ésta dependerá de la productividad de estos trabajadores, de los costes en los que la empresa debe incurrir para su contratación y de las acciones y medidas públicas dirigidas al fomento e integración laboral de este colectivo. En último lugar, la eficacia en el proceso de búsqueda es fundamental para que la oferta y la demanda se ajusten, siendo la labor de los servicios de empleo públicos y privados clave para que se produzca dicho encuentro. Además, los mayores costes de búsqueda en muchos casos en los que incurren las personas con discapacidad (por ejemplo, costes de transporte) y los problemas de comunicación y expresión asociados a ciertas discapacidades pueden reducir el período de búsqueda efectivo y hacer que éstas acepten un empleo inferior a sus expectativas iniciales o incluso abandonen la búsqueda parcial o totalmente.

Cuadro 1
Medias muestrales de las variables utilizadas en la estimación de la ecuación de salarios para los hombres. Período 1995-2000

	DISCAPACITADOS	NO DISCAPACITADOS
LOG (SALARIO HORA)	6,5008	6,6824
EXPE	28,4201	20,4472
ANALFA	0,1262	0,0411
PRIMAR	0,4201	0,2497
SECONDD1	0,3003	0,3368
SECONDD2	0,1006	0,2066
UNIV	0,0527	0,1658
DREGION1	0,1214	0,1261
DREGION2	0,1278	0,1678
DREGION3	0,0591	0,1143
DREGION4	0,1150	0,1426
DREGION5	0,2604	0,2137
DREGION6	0,2556	0,1763
DREGION7	0,0607	0,0591
DOCUPA1	0,0128	0,0336
DOCUPA2	0,0399	0,1024
DOCUPA3	0,0447	0,1056
DOCUPA4	0,0543	0,0776
DOCUPA5	0,1198	0,1101
DOCUPA6	0,0351	0,0224
DOCUPA7	0,3514	0,2691
DOCUPA8	0,1214	0,1408
DOCUPA9	0,2204	0,1385
DIND1	0,1070	0,0462
DIND2	0,0080	0,0267
DIND3	0,2412	0,2591
DIND4	0,2141	0,1568
DIND5	0,1054	0,1149
DIND6	0,0447	0,0409
DIND7	0,0479	0,0787
DIND8	0,0144	0,0347
DIND9	0,0224	0,0460
DIND10	0,0783	0,0855
DIND11	0,0431	0,0424
DIND12	0,0112	0,0308
DIND13	0,0623	0,0373
DTENURE1	0,3403	0,2979
DTENURE2	0,0911	0,1092
DTENURE3	0,1054	0,1492
DTENURE4	0,0815	0,1046
DTENURE5	0,3578	0,3192
MARRIED	0,8003	0,7151
PUBLIC	0,1853	0,2111
PARCIAL	0,0383	0,0185
DRESPO1	0,0431	0,0946
DRESPO2	0,1597	0,1970
DRESPO3	0,7971	0,7084
DCONTRA1	0,6086	0,6779
DCONTRA2	0,3307	0,2834
DCONTRA3	0,0399	0,0168
DCONTRA4	0,0208	0,0218
HEALTH1	0,0304	0,2316
HEALTH2	0,2093	0,6348
HEALTH3	0,4441	0,1235
HEALTH4	0,3163	0,0101
DAÑO95	0,1837	0,1805
DAÑO96	0,1613	0,1707
DAÑO97	0,1502	0,1683
DAÑO98	0,1949	0,1594
DAÑO99	0,1518	0,1621
DAÑO00	0,1581	0,1590
SEVERA	0,2045	—
LAMBDA	1,0486	0,3529
N.º DE OBSERVACIONES	626	14.920

Fuente: PHOGUE. Años 1995-2000.

En el cuadro 2 se muestran los resultados de la estimación de la ecuación de empleo asalariado para ambos colectivos. Para las personas con discapacidad se muestran dos especificaciones, una igual a la de las personas sin discapacidad (A) y otra donde se añade la variable que mide el grado de discapacidad «SEVERA» (B). En todos los casos los valores del estadístico χ^2 para las dos muestras reflejan que la hipótesis nula de que todos los coeficientes estimados en la ecuación son iguales a cero debe ser rechazada. La mayoría de las variables incluidas en la ecuación de empleo asalariado son significativas al 5 por 100, aunque en menor número para la muestra formada por las personas con discapacidad.

Los principales resultados que se obtienen al comparar la ecuación de empleo asalariado para las personas con discapacidad [especificación (A)] y la de las personas sin discapacidad son los siguientes. El estar casado aumenta la probabilidad del hombre (discapacitado o no)

Cuadro 2
Ecuación de empleo asalariado para los hombres. Período 1995-2000

	DISCAPACITADOS				NO DISCAPACITADOS	
	(A)		(B)		Coeficiente	z
	Coeficiente	z	Coeficiente	z		
Constante	-0,9581	-5,64	-0,7264	-4,14	-0,6982	-11,81
MARRIED	0,7867	9,15	0,7383	8,37	0,6049	19,33
NHIIOS	-0,0143	-0,53	-0,0017	-0,06	0,0420	4,27
CHILD5	-0,0399	-0,47	-0,0689	-0,78	-0,0525	-1,93
CHILD12	0,0817	1,26	0,0757	1,15	-0,1240	-5,41
DEDAD2	0,0625	0,44	0,1535	1,05	0,7595	23,68
DEDAD3	-0,2316	-1,61	-0,1543	-1,05	0,8349	20,82
DEDAD4	-0,3930	-2,65	-0,3243	-2,13	0,6528	14,86
DEDAD5	-1,1695	-7,72	-1,0692	-6,90	-0,4641	-10,40
PRIMAR	0,2543	3,24	0,2286	2,85	0,2664	6,08
SECOND1	0,4324	4,51	0,3795	3,86	0,4654	10,16
SECOND2	0,5651	4,35	0,5046	3,79	0,3365	7,03
UNIV	0,7360	4,22	0,6647	3,71	0,7431	14,26
DREGION1	-0,0541	-0,53	-0,0885	-0,86	0,0908	2,51
DREGION2	0,1299	1,26	0,0855	0,81	0,3196	9,01
DREGION3	0,3224	2,24	0,2416	1,65	0,3779	9,04
DREGION4	-0,0376	-0,39	-0,0830	-0,83	0,0911	2,62
DREGION5	0,3009	3,52	0,2558	2,93	0,2932	8,79
DREGION7	0,0363	0,28	-0,0317	-0,24	0,1361	2,91
INGHOGAR	-0,0001	-2,71	-0,0001	-3,00	-0,0001	-9,94
DAÑO96	0,0269	0,28	0,0205	0,21	0,0081	0,25
DAÑO97	-0,0304	-0,31	-0,0072	-0,07	0,0707	2,09
DAÑO98	0,1602	1,67	0,1659	1,70	0,1166	3,37
DAÑO99	0,0708	0,70	0,0661	0,64	0,2242	6,31
DAÑO00	0,1569	1,53	0,1613	1,53	0,2947	8,11
SEVERA	—	—	-0,6348	-9,94	—	—
N.º DE OBS.	2.556		2.556		20.880	
χ^2	430,88		534,16		4.383,97	
Pseudo R ²	0,1484		0,1840		0,1829	

Fuente: PHOGUE. Años 1995-2000.

de ser asalariado. La variable número de hijos en el hogar aumenta la probabilidad de ser asalariado pero sólo es significativa para la muestra de las personas sin discapacidad. Las variables que tratan de recoger el efecto del número de hijos según diferentes tramos de edad en la probabilidad de ser asalariado tienen signo negativo y son significativas sólo en la muestra de las personas sin discapacidad. Para las personas sin discapacidad la variable edad, medida a través de cinco tramos diferentes, presenta una «U» invertida, donde la mayor probabilidad de ser asalariado se encuentra en el tercer tramo de edad (35-44 años). En cambio, para la muestra de las personas con discapacidad se aprecia un patrón diferente. No se detectan diferencias significativas entre los tres primeros tramos de edad considerados, es decir, entre los 16 y 44 años. A partir de los 45 años la probabilidad de ser asalariado empieza a descender de manera significativa. Para ambas muestras un mayor nivel educativo aumenta la probabilidad de ser asalariado. Se aprecian diferencias significativas por regiones. Como era de esperar, para ambos colectivos en las regiones del Este, Madrid y Noroeste la probabilidad de ser asalariado es mayor con respecto a la región de referencia (Sur). La probabilidad de ser asalariado tiene una relación negativa con el volumen de los ingresos netos del resto del hogar, tal como establece la teoría. Con respecto a las variables ficticias temporales sólo son significativas y con signo positivo las correspondientes a los años 1997, 1998, 1999 y 2000 para la muestra de las personas sin discapacidad, con respecto al año de referencia, 1995.

Cuando se incluye la variable que mide el grado de discapacidad en la ecuación de empleo asalariado, especificación (B), los resultados obtenidos muestran que el padecer una discapacidad severa reduce de manera muy significativa la probabilidad de que la persona con discapacidad sea asalariada²². Desde un punto de vista empírico, lo deseable hubiera sido tener variables ficticias por tipo de discapacidad del individuo tal y como sucede en la base de datos utilizada en el trabajo de Kidd *et al.* (2000). Según sus resultados, las personas con discapacidades relacionadas con la visión, oído, pulmones y corazón tienen una mayor probabilidad de estar empleadas que las personas con una discapacidad psíquica o con dificultades de aprendizaje (categoría de referencia). Para el resto de variables explicativas en la especificación (B), los comentarios son los mismos que los realizados anteriormente²³.

En el cuadro 3 se recogen los resultados obtenidos al estimar la ecuación de salarios [2] para cada colectivo y corregida del sesgo de selección muestral²⁴. Al igual que antes, para la ecuación de salarios de las personas con discapacidad se muestran dos especificaciones, una sin la variable «SEVERA» (A) y otra añadiendo dicha variable (B). El coeficiente obtenido para el término de corrección lambda (λ) no es significativo en ambas muestras²⁵. El R^2 que se obtiene para la muestra de personas sin discapacidad es 0,57 y para la de las personas con discapacidad 0,51 (en ambas especificaciones). Los errores estándares han sido corregidos de la heterocedasticidad a través del método propuesto por White (1980).

En primer lugar, en la especificación (B) de la ecuación de salarios de las personas con discapacidad el coeficiente estimado para la variable que mide el grado de discapacidad «SEVERA» tiene signo negativo pero no es significativa, a diferencia de lo que ocurría anteriormente con la ecuación de empleo asalariado donde tenía un efecto negativo y significativo²⁶. Es decir, parece ser que el grado de discapacidad influye en la probabilidad de tener un

Cuadro 3
Ecuación de salarios para los hombres. Período 1995-2000

	DISCAPACITADOS				NO DISCAPACITADOS	
	(A)		(B)		Coeficiente	t
	Coeficiente	t	Coeficiente	t		
Constante	6,2501	25,86	6,2529	26,57	6,4197	161,72
EXPE	0,0192	3,57	0,0192	3,56	0,0123	10,94
EXPE ²	-0,0003	-2,62	-0,0003	-2,59	-0,0002	-7,32
PRIMAR	-0,0487	-1,00	-0,0490	-1,01	0,0151	1,13
SECOND1	-0,0195	-0,33	-0,0196	-0,33	0,0875	6,12
SECOND2	0,0400	0,54	0,0400	0,54	0,1769	11,33
UNIV	0,3122	2,41	0,3105	2,42	0,3384	16,99
DREGION2	0,1837	3,36	0,1836	3,37	0,1956	19,36
DREGION3	0,1773	3,02	0,1763	3,07	0,1881	16,14
DREGION4	0,0861	1,41	0,0862	1,41	0,0359	3,41
DREGION5	0,1589	3,07	0,1593	3,09	0,1267	12,94
DREGION6	0,1227	2,38	0,1242	2,38	0,0588	5,79
DREGION7	0,0632	0,89	0,0611	0,86	0,0366	2,80
DOCUPA2	0,0679	0,46	0,0678	0,46	-0,0559	-2,37
DOCUPA3	-0,0683	-0,73	-0,0688	-0,73	-0,1810	-8,25
DOCUPA4	-0,1823	-1,59	-0,1820	-1,59	-0,2521	-11,17
DOCUPA5	-0,3316	-3,50	-0,3319	-3,50	-0,2759	-11,86
DOCUPA6	-0,4721	-3,42	-0,4727	-3,42	-0,4061	-12,67
DOCUPA7	-0,2852	-3,12	-0,2853	-3,12	-0,2965	-13,50
DOCUPA8	-0,1717	-1,74	-0,1720	-1,74	-0,3106	-13,78
DOCUPA9	-0,3750	-4,16	-0,3746	-4,15	-0,3422	-15,00
DIND2	0,0290	0,14	0,0268	0,13	0,2972	12,02
DIND3	0,2533	3,71	0,2531	3,69	0,1671	9,11
DIND4	0,3318	5,10	0,3319	5,08	0,1944	10,72
DIND5	0,1920	2,47	0,1921	2,47	0,0382	1,99
DIND6	0,1593	1,62	0,1599	1,62	-0,0548	-2,38
DIND7	0,0830	0,79	0,0841	0,80	0,1085	5,28
DIND8	0,3206	3,25	0,3192	3,22	0,3614	14,37
DIND9	0,0764	0,86	0,0780	0,88	0,0839	3,86
DIND10	0,1099	1,22	0,1114	1,24	0,0989	4,64
DIND11	0,0326	0,24	0,0342	0,25	0,1317	5,44
DIND12	0,0443	0,43	0,0446	0,43	0,0662	2,72
DIND13	0,2478	2,50	0,2494	2,49	0,1129	4,84
DTENURE2	0,0901	1,52	0,0898	1,52	0,0301	3,27
DTENURE3	0,1605	2,78	0,1603	2,77	0,0541	5,90
DTENURE4	0,1936	2,59	0,1937	2,59	0,1008	9,01
DTENURE5	0,2313	4,45	0,2318	4,46	0,2025	19,79
MARRIED	-0,0066	-0,09	-0,0066	-0,10	0,0834	9,62
PUBLIC	0,2617	4,25	0,2611	4,24	0,1356	12,46
PARCIAL	0,2753	3,40	0,2746	3,37	0,0923	3,34
DRESPO2	-0,1245	-1,72	-0,1252	-1,72	-0,1101	-9,28
DRESPO3	-0,1973	-2,80	-0,1974	-2,79	-0,1834	-16,25
DCONTRA2	-0,0193	-0,42	-0,0194	-0,42	-0,0906	-11,43
DCONTRA3	-0,1721	-1,80	-0,1732	-1,81	-0,2613	-8,58
DCONTRA4	-0,1707	-1,57	-0,1717	-1,58	-0,1428	-6,06
HEALTH2	-0,1907	-1,46	-0,1901	-1,46	-0,0171	-2,66
HEALTH3	-0,1933	-1,50	-0,1926	-1,50	-0,0276	-2,88
HEALTH4	-0,2226	-1,73	-0,2170	-1,68	-0,0901	-3,81
DAÑO96	0,0371	0,80	0,0372	0,80	0,0205	2,34
DAÑO97	0,1354	2,93	0,1370	2,98	-0,0047	-0,53

Cuadro 3 (continuación)
Ecuación de salarios para los hombres. Período 1995-2000

	DISCAPACITADOS				NO DISCAPACITADOS	
	(A)		(B)		Coeficiente	t
	Coeficiente	t	Coeficiente	t		
DAÑO98	0,1522	3,30	0,1519	3,29	0,0358	3,90
DAÑO99	0,1051	2,15	0,1052	2,15	0,0789	8,74
DAÑO00	0,2033	4,28	0,2026	4,25	0,0966	10,45
SEVERA	—	—	-0,0285	-0,56	—	—
LAMBDA	0,0319	0,39	0,0336	0,40	-0,0144	-0,78
N.º DE OBS.	626		626		14.920	
R ²	0,510		0,510		0,574	
F	17,98		17,67		359,09	

Fuente: PHOGUE. Años 1995-2000.

empleo asalariado más que en la determinación de los salarios para el colectivo de las personas con discapacidad. Este resultado es consistente con el obtenido en trabajos como los de Johnson y Lambrinos (1995), Baldwin y Johnson (2000) y Kidd *et al.* (2000), aunque en estos trabajos se disponía de información sobre el tipo de discapacidad específica que padecía el individuo. Debido a que el coeficiente de la variable SEVERA no es significativo, se utiliza la especificación (A) de la ecuación de salarios para las personas con discapacidad.

Los principales resultados que se obtienen al estimar la ecuación de salarios para ambos colectivos son los siguientes. Aunque una mayor experiencia laboral conlleva recibir mayores salarios, para el colectivo de las personas con discapacidad la rentabilidad obtenida por cada año adicional de experiencia laboral es mayor en comparación con la de las personas sin discapacidad. Las variables ficticias que miden la antigüedad en la empresa del individuo presentan todas signo positivo y son significativas al 5 por 100 con respecto a la categoría de referencia (DTENURE1: Antigüedad entre 1 y 2 años), excepto la variable DTENURE2 (Antigüedad entre 3 y 4 años) para la muestra de las personas con discapacidad. Si se comparan los coeficientes estimados para las variables que miden la experiencia laboral y la antigüedad en la empresa se aprecia la mayor importancia relativa que tiene la antigüedad frente a la experiencia en la ecuación salarial, en especial para el caso de las personas con discapacidad. Únicamente las personas con discapacidad con un nivel educativo universitario reciben mayores salarios que las personas analfabetas o sin estudios (categoría de referencia). La importancia en términos salariales de tener estudios universitarios a no tenerlos es mucho mayor para las personas con discapacidad que para las personas sin discapacidad. Para las personas sin discapacidad se aprecian mayores rendimientos de la educación a medida que aumenta el nivel educativo del individuo (sólo para los tres últimas categorías). También, se detectan diferencias regionales siendo las regiones donde se reciben mayores salarios con respecto a la categoría de referencia (DREGION1: Noroeste) la 2 y 3, es decir, Noreste y Madrid, respectivamente. Todas las variables ocupacionales que son significativas muestran signos negativos, es decir, menores salarios a medida que se desciende en la escala ocupacio-

nal con respecto a la categoría de referencia (DOCUPA1: Dirección de empresas y administraciones públicas). Las variables que recogen la actividad económica son en su mayoría significativas para ambas muestras, siendo la intermediación financiera (IND8) una de las actividades económicas donde se pagan los mayores salarios para ambos colectivos.

Las variables en la ecuación de salarios que miden el nivel de responsabilidad que tiene el individuo en el puesto de trabajo son negativas y significativas (DRESPO2: intermedio, al 10 por 100) con respecto a la categoría de referencia (DRESPO1: supervisor). Para la muestra de personas sin discapacidad el no tener un contrato indefinido (categoría de referencia) implica una penalización en los salarios recibidos, especialmente si no tiene contrato. Sin embargo, esta penalización para las personas con discapacidad sólo ocurre en el caso de no tener un contrato (coeficiente significativo al 10 por 100). Las variables que miden la salud del individuo tienen signo negativo, pero sólo son significativas con respecto a la categoría de referencia (HEALTH1: salud muy buena) para la muestra de las personas sin discapacidad. Para este colectivo una mejor salud contribuye a ser más productivos en el puesto de trabajo y a recibir mayores salarios. Todas las variables temporales son positivas y significativas (excepto la variable DAÑO96 para la muestra de las personas con discapacidad y DAÑO97 para las personas sin discapacidad).

A partir de los resultados obtenidos al estimar la ecuación de salarios [2] para ambos colectivos es posible descomponer la diferencia salarial aplicando la ecuación [3] ²⁷. Según el cuadro 4, la diferencia salarial observada (en logaritmos) entre ambos grupos es 0,1816. Cuando se tienen en cuenta los términos de corrección, la diferencia salarial ofrecida es 0,2201 ²⁸. Este incremento se debe a que el efecto del término de corrección lambda en las diferencias salariales depende del tamaño y signo de los coeficientes estimados de lambda así como de sus valores medios. En nuestro caso, estos efectos son -0,005 y 0,0335 para la muestra de personas sin discapacidad y con discapacidad, respectivamente ²⁹.

Si se descompone la diferencia salarial ofrecida (0,2201) se obtiene que un 57,02 por 100 de la misma es atribuible a diferencias en las características (componente explicado) y el resto, un 42,98 por 100, a diferencias en los rendimientos de dichas características (componente no explicado). La interpretación del componente no explicado (llamado tradicionalmente en la literatura como discriminación) debe hacerse con mucha cautela cuando se estudia al colectivo formado por las personas con discapacidad, debido a que las características que identifican a las mismas pueden limitar realmente su productividad (Baldwin y Johnson, 1995). Este componente puede deberse no sólo a la existencia de prejuicios negativos por parte del empresario hacia las personas con discapacidad sino también a las diferencias no observadas en la productividad. Los prejuicios negativos del empresario varían según el tipo de discapacidad, siendo las personas que padecen epilepsia y enfermedades mentales las que sufren con mayor grado estos prejuicios (Harris, 1991). Sin embargo, el grado de prejuicio negativo no está apenas correlacionado con el posible efecto negativo que tiene la limitación funcional o deficiencia sobre la productividad ³⁰. Como apuntan Baldwin y Johnson (1995), aunque los prejuicios negativos son muy pequeños para las personas con problemas cardiovasculares o de columna, ambas condiciones pueden provocar una sustancial pérdida de pro-

Cuadro 4
Descomposición de las diferencias salariales entre las personas sin discapacidad y personas con discapacidad. Hombres

LN Diferencia salarial			
Observada	0,1816		
Ofrecida	0,2201		100,00%
Características (componente explicado)	0,1255		57,02%
Rendimientos (componente no explicado)	0,0946		42,98%
Descomposición del componente explicado^(a)	Características	Rendimientos	
EXPE	-0,0983	-78,33%	
EXPE ²	0,0707	56,33%	
TENURE ^(b)	-0,0026	-2,07%	
EDUCACIÓN ^(b)	0,0576	45,90%	
REGIÓN ^(b)	0,0086	6,85%	
OCUPACIÓN ^(b)	0,0340	27,09%	
INDUSTRIA ^(b)	0,0098	7,81%	
PUBLIC	0,0034	2,71%	
PARCIAL	-0,0018	-1,43%	
RESPONSABILIDAD ^(b)	0,0122	9,72%	
CONTRATO ^(b)	0,0102	8,13%	
MARRIED	-0,0071	-5,66%	
HEALTH ^(b)	0,0291	23,19%	
TEMPORALES ^(b)	-0,0003	-0,24%	
Total	0,1255	100,00%	0,0946

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuadro 3.

Notas: ^(a) Oaxaca y Ransom (1994) demuestran que no tiene sentido descomponer el componente no explicado.

^(b) Suma algebraica de los resultados obtenidos para todas las variables ficticias creadas para esa variable.

ductividad. En un trabajo posterior, Baldwin y Johnson (2000) obtienen que si bien los prejuicios negativos tienen un peso importante en el diferencial salarial para un grupo minoritario de hombres con discapacidad, estos prejuicios parecen tener poca incidencia para un grupo mucho más grande. Así pues, cabe pensar que una de las cuestiones clave a los que se enfrenta una empresa al contratar a una persona con discapacidad es conocer realmente su productividad. El mayor conocimiento que tenga el empresario sobre el tipo de discapacidad que padece la persona y el grado en el que la discapacidad sea relevante para desempeñar el trabajo afectará a la valoración que haga el empresario sobre la productividad real de la persona con discapacidad y al nivel salarial correspondiente. En cualquier caso, diferenciar qué parte del componente no explicado es atribuible a prejuicios negativos y/o a diferencias no observadas en productividad es una tarea difícil de realizar (Livermore *et al.*, 2000).

En el cuadro 4 también se descompone el componente explicado entre los diferentes subcomponentes. Si un subcomponente presenta un signo positivo (negativo) significa que esa diferencia en ese subcomponente contribuye a aumentar (disminuir) las diferencias salariales entre las personas sin discapacidad y las personas con discapacidad. Las diferencias en los niveles educativos poseídos, ocupación, salud, nivel de responsabilidad, tipo de contrato, sector de actividad y trabajar en el sector público contribuyen a aumentar la diferencia sala-

rial entre ambos colectivos (por orden de importancia). Las variables experiencia y antigüedad en la empresa contribuyen a reducir las diferencias salariales, debido a que las personas con discapacidad tienen una mayor experiencia como consecuencia de la relación que existe entre discapacidad y edad. El estar casado y trabajar a tiempo parcial también contribuye a reducir esa diferencia salarial. Comparativamente, la identificación y contribución de los subcomponentes con mayor peso en el componente explicado están en línea con los resultados obtenidos por otros autores como Baldwin y Johnson (1994 y 1995) y Kidd *et al.* (2000).

Durante el período objeto de estudio, 1995-2000, se produjeron cambios legislativos importantes en materia de integración social y laboral de las personas con discapacidad en España (véase apéndice 3). Aunque el impacto de estas medidas introducidas escapa del objetivo final de este trabajo y el análisis de las variables ficticias temporales introducidas en la ecuación estimada para las personas con discapacidad debe hacerse con mucha cautela debido a que recogen el efecto de cualquier hecho ocurrido en ese año y no sólo los cambios legislativos introducidos es revelador que los coeficientes de estas variables ficticias temporales son sólo significativos en la ecuación de salarios y no en la del empleo asalariado. Este resultado puede cobrar mayor importancia si se tiene en cuenta que entre los años 1995 y 2000 la tasa de desempleo nacional disminuyó algo más de diez puntos porcentuales y la tasa de actividad subió alrededor de cuatro puntos según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Como se ha mencionado anteriormente, el paso de la inactividad hacia la actividad se configura como uno de los principales problemas para la integración laboral de las personas con discapacidad. Además, autores como Yelin y Katz (1994) y Baldwin y Schumacher (2002) encuentran que en períodos de recesión las personas con discapacidad sufren una mayor pérdida en términos de empleo que las personas sin discapacidad, mientras que en épocas de crecimiento económico, experimentan menores ganancias que las no discapacitadas. Es decir, las personas con discapacidad son las primeras en ser despedidas cuando la economía va mal y son las últimas en ser contratadas cuando la economía va bien.

6. Conclusiones

En este trabajo se han estimado las diferencias salariales entre los personas con discapacidad y sin discapacidad en España, a partir de los datos del PHOGUE para el período 1995-2000. El salario por hora medio calculado para las personas sin discapacidad es superior al de las personas con discapacidad, situándose el diferencial salarial observado a favor de las personas sin discapacidad en el 16,61 por 100. Es decir, las personas con discapacidad reciben un salario igual al 83,39 por 100 del salario recibido por las personas sin discapacidad.

Para identificar los factores que explican este diferencial salarial se han estimado ecuaciones de salarios para cada colectivo y corregidas del posible sesgo de selección a través de la estimación de una ecuación de empleo asalariado. A la baja presencia de personas con discapacidad dentro del empleo asalariado en comparación con las personas sin discapacidad, hay que añadir que los resultados obtenidos al estimar las ecuaciones de salarios muestran

que el 57,02 por 100 de la diferencia salarial ofrecida (0,2201) es atribuible a las diferencias en las características observadas, y el resto, un 42,98 por 100, a las diferencias en los rendimientos. Aunque hay que tener mucha cautela al interpretar el componente no explicado debido a que es difícil diferenciar qué parte es atribuible a prejuicios negativos y/o a diferencias no observadas en productividad, su contribución en el diferencial salarial ofrecido es significativa.

Con respecto a la descomposición en subcomponentes de las diferencias en las características observadas entre ambos colectivos se obtiene que los menores niveles educativos de las personas con discapacidad, su mayor presencia en ocupaciones de menor categoría (como, por ejemplo, en trabajos no cualificados) y sus inferiores niveles de salud contribuyen a aumentar el diferencial salarial ofrecido. Estas diferencias se ven en parte compensadas por la mayor experiencia laboral y antigüedad en la empresa que poseen, por término medio, las personas con discapacidad. También conviene apuntar que, aunque no se dispone en el PHOGUE de información sobre el tipo de discapacidad específica que padece la persona, cuando se intenta controlar la gran heterogeneidad que existe dentro de este colectivo en las ecuaciones estimadas a través de la variable ficticia «SEVERA», se observa que esta variable tiene un efecto negativo y significativo en la probabilidad de tener un empleo asalariado, pero ninguno en la determinación de los niveles salariales para las personas con discapacidad.

La reglamentación europea condena todo tipo de prácticas discriminatorias, estableciendo que un puesto de trabajo ocupado por una persona con discapacidad debe tener el mismo nivel de salario que si fuese ocupado por una persona sin discapacidad. Para combatir este tipo de prácticas es necesario no sólo reducir y eliminar los prejuicios negativos hacia las personas con discapacidad (especialmente para ciertas discapacidades), sino mejorar la información y conocimiento que tienen los empresarios sobre las características, habilidades y capacitaciones que poseen estas personas a través de campañas informativas, prácticas en empresas, acuerdos de colaboración entre centros educativos y empresas, etc. Además, actualmente una de las principales reivindicaciones de los representantes de las personas con discapacidad es el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva del 2 por 100. Estas organizaciones denuncian que las empresas prefieren pagar la penalización que se les impone por no cumplir la cuota.

Notas

1. En el Consejo Europeo de Luxemburgo de 1997, una de las conclusiones se refería específicamente a las personas con discapacidad: «*Los Estados miembros prestarán especial atención a las dificultades que puedan experimentar las personas minusválidas para incorporarse a la vida activa*» (punto 79).
2. Existen numerosos textos normativos aprobados en las dos últimas décadas que desarrollan la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) de 1982 y abordan multitud de temas y materias. Véase, por ejemplo, Sánchez-Cervera y Sánchez-Cervera (2000) para cuestiones prácticas relacionadas con la contratación laboral, incentivos, prestaciones sociales, etc. de las personas con discapacidad y Romero (2003) para un completo análisis normativo dividido por bloques temáticos en torno a la discapacidad.

3. Según Malo y García-Serrano (2001), la realización de estudios comparativos entre países se ve dificultada por estas diferencias conceptuales, la utilización de criterios subjetivos o incluso por problemas de traducción de determinados conceptos relacionados con la discapacidad. También, véase el trabajo de la Universidad de Brunel (2001) para un análisis comparativo de las diferentes definiciones de discapacidad utilizadas en Europa.
4. En ocasiones se confunden los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía. Deficiencia es una pérdida o anomalía en el cuerpo o en las funciones físicas o psíquicas. Una discapacidad ocurre cuando la deficiencia limita la capacidad para desarrollar determinadas actividades, mientras que la minusvalía hace referencia a la desventaja (social) que sufre una persona como resultado de una deficiencia o discapacidad.
5. Véase, por ejemplo, los trabajos de Parsons (1982), Stern (1989), O'Donnell (1998) y Bound *et al.* (1998).
6. Según Benítez-Silva *et al.* (2000), las personas entrevistadas se encuentran más cómodas ante encuestas donde el anonimato está garantizado ya que facilitan información privada sobre determinadas situaciones que pueden conllevar sanciones o incluso la pérdida de sus prestaciones por discapacidad si la administración rompiera con el secreto estadístico. De este modo, la existencia en este tipo de encuestas anónimas (como el PHOGUE) de personas que dicen ser discapacitadas cuando realmente no lo son no parece ser muy razonable.
7. En encuestas como la norteamericana «Health and Retirement Survey» se utiliza una definición donde se relaciona de manera directa discapacidad con discapacidad para trabajar, lo cual provoca un más que probable sesgo de autojustificación por parte de las personas entrevistadas.
8. Véase Malo (2003) para un análisis más detallado sobre las diferencias al analizar la discapacidad entre distintas fuentes estadísticas españolas, entre ellas, el PHOGUE y la EDDDES. A nivel internacional pueden verse los trabajos comparativos de Zwinkels (2001) y Gudex y Lafortune (2000).
9. Este grupo de expertos depende de la Dirección General V de la Comisión Europea y tiene como objetivo la recopilación y análisis de la información disponible así como la elaboración de propuestas que favorezcan la integración de las personas con discapacidad en Europa.
10. Véase Reimers (1983) y Kidd *et al.* (2000) para un análisis más detallado de la metodología empleada.
11. En nuestro caso, a la ecuación a estimar a través del modelo probit se le ha denominado «ecuación de empleo asalariado» ya que la muestra utilizada para estimar las ecuaciones de salarios está únicamente formada por personas empleadas que son asalariadas y que trabajan más de 15 horas a la semana.
12. Aunque también está disponible el año 1994 se ha optado por no utilizarlo debido a que la pregunta PH002 utilizada para identificar a una persona con discapacidad se introdujo por primera vez a partir del año 1995 (segundo ciclo). Además, en este año 1994 no se dispone de información del tipo de contrato que posee el individuo, variable relevante para explicar los salarios que perciben los trabajadores.
13. Ejemplos de la utilización de una muestra formada por un *pool* de datos también pueden encontrarse en trabajos como los de Albert y Davia (2004) y Kidd *et al.* (2000). En ambos casos y al igual que en este trabajo se han introducido variables ficticias para controlar el efecto temporal.
14. Por tanto, cuando más tarde se utiliza el término «persona con/sin discapacidad» se estará haciendo únicamente referencia a los hombres.
15. En Malo (2001) para identificar a este último grupo de personas que responden «Sí, hasta cierto punto» se utiliza la expresión *cuasi-discapacitadas*.
16. Se ha utilizado la pregunta PH001 del PHOGUE: ¿Cuál es, en general, su estado de salud? (Muy bueno, bueno, aceptable, malo y muy malo.) Las respuestas «Malo» y «Muy malo» se han agregado en una misma variable ficticia (HEALTH4) debido al bajo número de observaciones que se obtienen para la categoría «Muy malo». Estas variables que miden el estado de salud no se han incluido en la ecuación de empleo asalariado debido a posibles problemas de endogeneidad. Algunos autores, como Ettner (2000) para el caso de los Estados Unidos, han apuntado que la variable «salud» del individuo puede estar correlacionada, positiva o negativamente, con el término de error de la ecuación de participación (en nuestro caso, ecuación de empleo asalariado).

do). Véase por ejemplo, el trabajo de Albert y Davia (2004) para un análisis en mayor detalle de la relación existente entre el estado de salud y los salarios.

17. Al medir la experiencia en el mercado de trabajo como la diferencia entre la edad que tiene el individuo y la edad a la que empezó a trabajar se tiene la desventaja de que las personas con discapacidad pueden estar períodos prolongados fuera de su puesto de trabajo debido a su discapacidad, por lo que se puede estar sobrestimando el nivel de experiencia actual para dicho colectivo.
18. Esto no tiene por qué significar que una persona con discapacidad que accede al mercado laboral tenga un mayor éxito a la hora de permanecer en el mercado o puesto de trabajo, sino que más bien a medida que aumenta la edad de la persona se incrementa la probabilidad de que se realicen determinados riesgos (laborales o no) y, por tanto, que las personas con más experiencia y antigüedad es más probable que se conviertan en discapacitadas.
19. Este resultado es muy frecuente dentro de la evidencia empírica (por ejemplo, Bound *et al.*, 1995; Kruse, 1998; Kidd *et al.*, 2000; Zwinkels, 2001). Una de las principales causas apuntadas del bajo nivel educativo de las personas con discapacidad es la falta de adaptación del sistema educativo a las necesidades especiales de estas personas y no, como suele creerse, a la falta de capacidad de aprendizaje ni motivación. Entre las principales deficiencias detectadas en el sistema educativo se encuentran la falta de coordinación entre las distintas instituciones y/o servicios, escasez de medios técnicos, humanos y de personal de apoyo, falta de cualificación de los profesionales, barreras arquitectónicas y de comunicación, insuficientes medios de transporte adaptados, etcétera (véase el Plan de Atención Educativa a las Personas con Discapacidad del CERMI de 1999 para una exposición de las principales líneas de actuación propuestas en materia educativa a nivel nacional). Para un análisis completo sobre las políticas de integración, entre ellas las educativas, para las personas con discapacidad en España véase el trabajo del CES (2003). También, otra de las causas apuntadas por la literatura (por ejemplo, Stern, 1989; Bound, *et al.*, 1995) es el hecho de que la inversión en educación puede no ser tan atractiva para estas personas debido a los menores niveles de inserción laboral y salariales en comparación con los de las personas sin discapacidad, lo cual fomenta el abandono y continuación de los estudios.
20. En el trabajo de Malo (2001) se realiza en el cuarto apartado una primera aproximación a la probabilidad de ser activo según las características del individuo, en especial en relación con la variable discapacidad. La estimación de esta probabilidad a través de modelos probit con las dos primeras olas del PHOGUE muestra que los no discapacitados tienen una mayor probabilidad de ser activos que los discapacitados, y dentro de éstos los cuasi-discapacitados (discapacidad moderada según nuestra terminología). La mayoría de las variables incluidas por este autor en la estimación también han sido utilizadas en nuestra ecuación de empleo asalariado y con resultados muy similares.
21. Diversos autores han apuntado que un incremento en las prestaciones por discapacidad contribuye a aumentar el número de solicitantes de tales prestaciones (Lando *et al.*, 1979) y a reducir la participación laboral de las personas con discapacidad (Parsons, 1980).
22. Siguiendo las sugerencias de un evaluador anónimo se estimó la ecuación de empleo asalariado con la especificación (B) incluyendo interacciones entre la variable «SEVERA» y otras variables explicativas como la edad y el nivel educativo (ambas en intervalos). Los coeficientes estimados para estas interacciones no fueron significativos al 5 por 100.
23. Los coeficientes estimados para las variables explicativas comunes en las especificación (A) y (B) no son estadísticamente distintos, según los intervalos de confianza calculados al 95 por 100.
24. Para comprobar la sensibilidad de las estimaciones y de la posterior descomposición salarial se han comparado los resultados que se obtienen con la muestra compuesta por todos los años con los obtenidos utilizando un único año (a pesar de la reducción que esto supone en el número total de observaciones para la muestra de personas con discapacidad). Los resultados corroboran la consistencia de las estimaciones finales obtenidas.
25. Este mismo resultado es obtenido en el trabajo de Kidd *et al.* (2000). En cambio, en el trabajo de Baldwin y Johnson (1994) el coeficiente es negativo y significativo para la muestra formada por los hombres sin discapacidad. La variable lambda incluida en la especificación (A) y (B) de la ecuación de salarios para las personas

con discapacidad ha sido calculada a partir de la especificación correspondiente de la ecuación de empleo asalariado y mostrada en el cuadro 2.

26. Al igual que antes, se incluyeron en la ecuación salarial interacciones entre la variable «SEVERA» y otras variables explicativas como, por ejemplo, el tipo de contrato, la responsabilidad en el puesto de trabajo y el tipo de jornada. En todos los casos, los coeficientes estimados para estas interacciones no fueron significativos al 5 por 100.
27. Para llevar a cabo la descomposición salarial se utiliza la especificación (A) de la ecuación de salarios para las personas con discapacidad. Hay que tener en cuenta que es necesario tener el mismo número de variables explicativas en las ecuaciones salariales estimadas para las personas con y sin discapacidad (Blinder, 1973). En cualquier caso, el coeficiente estimado para la variable «SEVERA» incluido en la especificación (B) no era significativo. Este trabajo, como la gran parte de los estudios sobre discriminación, se basa en el análisis de las diferencias entre grupos (discapacitados *versus* no discapacitados) y no en las diferencias dentro de un grupo. Es decir, no se analiza la discriminación dentro del colectivo de las personas con discapacidad entre, por ejemplo, hombres y mujeres, donde es posible incluir información sobre las limitaciones funcionales de la persona en las ecuaciones estimadas y en la posterior descomposición salarial (por ejemplo, Salkever y Domino, 2000).
28. La diferencia salarial ofrecida, definida en la ecuación [3], es la diferencia entre los salarios medios observados (en logaritmos) ajustados por el sesgo de selección.
29. El efecto total en la diferencia salarial entre ambos colectivos es según la ecuación [3] igual a: $-(-0,005 - 0,0335) = + 0,0385$.
30. Además, el efecto que una deficiencia o limitación puede tener sobre la productividad depende del tipo de ocupación. Según Baldwin y Johnson (1995), una limitación en la cantidad o tipo de trabajo que puede realizar una persona con discapacidad puede no implicar una reducción de productividad en todas las ocupaciones. La hipótesis de que las diferencias salariales basadas en la discriminación es mayor, *ceteris paribus*, para aquellas personas con deficiencias o limitaciones sujetas a un mayor grado de prejuicio negativo ha sido contrastada por Baldwin y Johnson (1994).
31. Para un estudio completo y exhaustivo de las políticas de integración dirigidas a los discapacitados en España, entre ellas las relacionadas con el empleo, véase, por ejemplo, el reciente trabajo publicado por el CES (2003). También, puede verse el trabajo de Esteban (1999) para un repaso sobre la evolución jurídica de las políticas de empleo hacia los discapacitados. Para una ampliación y actualización de las políticas de empleo y otros temas de interés hacia las personas con discapacidad pueden visitarse las páginas web del CERMI (<http://www.cermi.es>) y del IMSERSO (<http://www.seg-social.es/imserso>).

Referencias

- Albert, C. y M. Davia (2004), “Salud, salarios y educación”, *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, 169 (2), 11-34.
- Baldwin, M. y W. G. Johnson (1992), “Estimating the employment effects of wage discrimination”, *Review of Economics and Statistics*, 74 (3), 446-455.
- Baldwin, M. y W. G. Johnson (1994), “Labor market discrimination against men with disabilities”, *Journal of Human Resources*, 29 (31), 865-887.
- Baldwin, M. y W. G. Johnson (1995), “Labor Market discrimination against people with disabilities”, *Industrial Relations*, 34 (4), 555-577.
- Baldwin, M. y W. G. Johnson (2000), “Labor market discrimination against men with disabilities in the year of the ADA”, *Southern Economic Journal*, 66 (3), 548-566.

- Baldwin, M. y E. Schumacher (2002), "A note on job mobility among workers with disabilities", *Industrial Relations*, 41 (3), 430-441.
- Benítez-Silva, H., M. Buchinsky, H. Chan, S. Cheidvasser y J. Rust (2000), "How large is the bias in self-reported disability?", *NBER working paper*, n.º 7526.
- Blinder, A. (1973), "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8 (4), 436-455.
- Bound, J., M. Schoenbaum y T. Waidmann (1995), "Race and education differences in disability status and labor force attachment in the health and retirement survey", *Journal of Human Resources*, 30 (suppl.), 227-267.
- Bound, J., M. Schoenbaum, T. Steinbrickner, y T. Waidmann (1998), "Modelling the effect of health on retirement behaviour", *manuscrito*, University of Michigan.
- Brunel (2001), "Definition of disability in Europe. A comparative analysis", *informe*, disponible en la dirección electrónica http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/cev502004_en.pdf
- Burchardt, T. (2000), "The dynamics of being disabled", *Journal of Social Policy*, 29 (4), 645-668.
- CERMI (1999), *Atención Educativa a las Personas con Discapacidad*, disponible en la dirección electrónica <http://www.cermi.es/graficos/index.htm>
- CES (1995), "Sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación", *Colección Informes*, Consejo Económico y Social, n.º 5.
- CES (2003), "La situación del empleo de las personas con discapacidad en España", *Colección Informes*, Consejo Económico y Social, n.º 4.
- Chirikos, T. N. y G. Nestel (1984), "Economic determinants and consequences of self-reported work disability", *Journal of Health Economics*, 3 (2), 117-136.
- Cotton, J. (1988), "On the decomposition of wage differentials", *Review of Economics and Statistics*, 70 (2), 236-243.
- DG V (2000), "Employment and people with disabilities. Report of the special meeting of the High Level Group on Disability", disponible en la dirección electrónica <http://europa.eu.int>
- Esteban, R. (1999), *Contrato de trabajo y discapacidad*, Madrid: Ibidem Ediciones.
- Ettner, S. (2000), "The relationship between labor market outcomes and physical and mental health. Exogenous human capital or endogenous health production", en Salkever, D. S. y A. Sorkin (eds.), *The Economics of Disability*, Connecticut: Jai Press inc., 1-31.
- García-Serrano, C. y M. A. Malo (2002), "Discapacidad y mercado de trabajo en la Unión Europea", *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 12 (2), 237-255.
- Gudex, C. y G. Lafortune (2000), "An inventory of health and disability-related surveys in OECD countries", *Occasional Papers OCDE*, Paris, n.º 44.
- Harris, L. (1991), *Public attitudes towards people with disabilities*, New York: Louis Harris and Associates.
- Heckman, J. J. (1979), "Sample selection bias as a specification error", *Econometrica*, 47, 153-161.
- IMSERSO (1998): *Empleo y discapacidad*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

- Johnson, W. y J. Lambrinos (1985), "Wage discrimination against handicapped men and women", *Journal of Human Resources*, 20 (2), 264-277.
- Kidd, M. P., P. J. Sloane y I. Ferko (2000), "Disability and the labour market: an analysis of British males", *Journal of Health Economics*, 19 (6), 961-981.
- Kreider, B. (1999), "Latent work disability and reporting bias", *Journal of Human Resources*, 34 (4), 734-769.
- Kruse, D. (1998), "Demographic, income, and health care characteristics, 1993", *Monthly Labor Review*, septiembre, 13-22.
- Lando, M., M. Coate y R. Kraus (1979), "Disability benefit applications and the economy", *Social Security Bulletin*, 42, 3-10.
- Livermore, G., D. Stapleton, M. Nowak, D. Wittenburg y E. Eiseman (2000), "The economics of policies and programs affecting the employment of people with disabilities", *Cornell University*, mimeo. Disponible en la dirección electrónica <http://www.ilr.cornell.edu/rrtc>
- Malo, M. A. (2001), "Discapacidad y participación en el mercado de trabajo", capítulo de *Condiciones de Vida en España y en Europa*, Madrid: Instituto Nacional de Estadística, 281-306.
- Malo, M. A. (2003), "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español", *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 46: 99-126. Disponible en la dirección electrónica: <http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/46/Informes03.pdf>
- Malo, M. A. y C. García-Serrano (2001), "An analysis of the employment status of disabled persons using the ECHP data", informe disponible en la dirección electrónica <http://www.employment-disability.net>. Una versión resumida ha sido publicada en *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 12 (2), 237-255.
- O'Donnell, O. (1998), "The effect of disability on employment allowing for work incapacity", *Working Papers of University of Kent*, 98/13.
- Oaxaca, R. L. y M. Ransom (1994), "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, 61 (1), 5-21.
- OCDE (2003), *Transforming disability into ability: policies to promote work and income security for disabled people*, Paris.
- Parsons, D. O. (1980), "The decline in male labour force participation", *Journal of Political Economy*, 88 (1), 117-134.
- Parsons, D. O. (1982), "The male labour force participation decision: health, reported health, and economic incentives", *Economica*, 49 (193), 81-91.
- Reimers, C. (1983), "Labor market discrimination against Hispanic and Black men", *The Review of Economics and Statistics*, 65 (4), 570-579.
- Romero, M. J. (coord.) (2003), *Trabajo y protección social de los discapacitados*, Editorial Bomarzo.
- Salkever, D. S. y M. Domino (2003), "Within group structural tests of labor-market discrimination: A study of persons with serious disabilities", en Salkever, D. S. y A. Sorkin (eds.), *The Economics of Disability*, Connecticut: Jai Press inc., 33-50.
- Sánchez-Cervera J. M. y J. M. Sánchez-Cervera (2000), *Trabajadores discapacitados. Contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*, Madrid: Editorial CISS.

- Stern, S. (1989), "Measuring the effects of disability on labor force participation", *Journal of Human Resources*, 24 (3), 361-395.
- White, H. (1980), "A heteroskedasticity-consistent covariance matrix and a direct test for heteroskedasticity", *Econometrica*, 48 (4), 817-838.
- Yelin, E. y Katz, P. (1994), "Labor force trends among persons with and without disabilities", *Monthly Labour Review*, 117 (10), 36-42.
- Zwinkels, W. (2001), "The employment situation of people with disabilities in the European Union", *Research paper, EIM Business and Policy Research*. Disponible en la dirección electrónica <http://www.employment-disability.net>

Abstract

The objective of this work is to estimate the wage differential between non-disabled and disabled workers, decomposing such a differential among those factors that contribute more to explain them. Taken the data from the European Household Panel for the period 1995-2000, we estimate for a men sample wage equations for each type of worker, correcting the selection bias by using the two step method proposed by Heckman. The results show that, even though 57,02 percent of the offer wage differentials are due to differences in the characteristics (especially in the educational level and type of occupation), an important part can be attributed to differences in the returns of such characteristics (42,98 percent).

Key words: Disability, wage discrimination, selectivity bias.

JEL Classification: I1, J2 y J3.

Apéndice 1: Definición de las variables

Variables dependientes

ASALARIADO	Variable dependiente de una ecuación de empleo asalariado, que toma el valor 1 si el trabajador percibe un salario por cuenta ajena y realiza unas horas de trabajo a la semana superiores a 15.
LOG (SALARIO HORA)	Variable dependiente de una ecuación de salarios, definida a partir del número de horas trabajadas a la semana y los ingresos mensuales netos procedentes del trabajo por cuenta ajena (en pesetas). El número de semanas que tiene un mes es 4,3452.

Variables personales

DEDAD1	= 1, si el individuo tiene entre 16 y 24 años.
DEDAD2	= 1, si el individuo tiene entre 25 y 34 años.
DEDAD3	= 1, si el individuo tiene entre 35 y 44 años.
DEDAD4	= 1, si el individuo tiene entre 45 y 54 años.
DEDAD5	= 1, si el individuo tiene entre 55 y 64 años.
EXPE	Experiencia laboral del individuo. Es la diferencia entre la edad del individuo y la edad en la que el individuo dice que comenzó su vida laboral.
DTENURE1	= 1, si la antigüedad en la empresa es entre 1 y 2 años.
DTENURE2	= 1, si la antigüedad en la empresa es entre 3 y 4 años.
DTENURE3	= 1, si la antigüedad en la empresa es entre 5 y 9 años.
DTENURE4	= 1, si la antigüedad en la empresa es entre 10 y 14 años.
DTENURE5	= 1, si la antigüedad en la empresa es 15 o más años.
ANALFA	= 1, si es analfabeto o sin estudios.
PRIMAR	= 1, si tiene estudios primarios.
SECOND1	= 1, si tiene estudios secundarios primer ciclo.
SECOND2	= 1, si tiene estudios secundarios segundo ciclo.
UNIV	= 1, si tiene estudios universitarios.

Variables regionales

DREGION1	= 1, si Galicia, Asturias y Cantabria (Noroeste).
DREGION2	= 1, si País Vasco, Navarra, La Rioja y Aragón (Noreste).
DREGION3	= 1, si Madrid (Madrid).
DREGION4	= 1, si Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura (Centro).
DREGION5	= 1, si Cataluña, Comunidad Valenciana y Baleares (Este).
DREGION6	= 1, si Andalucía, Murcia, Ceuta y Melilla (Sur).
DREGION7	= 1, si Canarias (Canarias).

Variables ocupacionales (según CNO 1994)

DOCUPA1	= 1, si pertenece al Grupo 1 (Dirección de empresas y administraciones públicas).
DOCUPA2	= 1, si pertenece al Grupo 2 (Técnicos y profesionales científicos e intelectuales).
DOCUPA3	= 1, si pertenece al Grupo 3 (Técnicos y profesionales de apoyo).
DOCUPA4	= 1, si pertenece al Grupo 4 (Empleados de tipo administrativo).
DOCUPA5	= 1, si pertenece al Grupo 5 (Trabajadores del servicio de restauración, personales, de protección y vendedores de comercios).
DOCUPA6	= 1, si pertenece al Grupo 6 (Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca).
DOCUPA7	= 1, si pertenece al Grupo 7 (Artesanos y trabajadores cualificados en industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores de instalaciones y maquinaria).
DOCUPA8	= 1, si pertenece al Grupo 8 (Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria fija y conductores y operadores de máquina móvil).
DOCUPA9	= 1, si pertenece al Grupo 9 (Trabajadores no cualificados).

Variables actividad económica (según CNAE)

DIND1	= 1, si agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (Sección A y B).
DIND2	= 1, si industrias extractivas, producción y distribución de energía, gas y agua (Sección C y E).
DIND3	= 1, si industrias manufactureras (Sección D).
DIND4	= 1, si construcción (Sección F).

DIND5	= 1, si comercio, reparación de vehículos de motor y artículos personales y de uso doméstico (Sección G).
DIND6	= 1, si hostelería (Sección H).
DIND7	= 1, si transporte, almacenamiento y comunicaciones (Sección I).
DIND8	= 1, si intermediación financiera (Sección J).
DIND9	= 1, si actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales (Sección K).
DIND10	= 1, si Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria (Sección L).
DIND11	= 1, si educación (Sección M).
DIND12	= 1, si actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales (Sección N).
DIND13	= 1, si otras actividades (Sección O-Q).

Otras variables

MARRIED	= 1, si el individuo está casado o con una relación de hecho.
NHIJOS	Número de hijos en el hogar.
CHILD5	Número de hijos con 5 o menos años en el hogar.
CHILD12	Número de hijos con 6 y 12 años en el hogar.
PUBLIC	= 1, si trabaja en el sector público.
PARCIAL	= 1, si trabaja una jornada a tiempo parcial.
DRESPO1	= 1, si tiene una responsabilidad en el trabajo de supervisor.
DRESPO2	= 1, si tiene una responsabilidad en el trabajo de intermedio.
DRESPO3	= 1, si tiene una responsabilidad en el trabajo de otros.
DCONTRA1	= 1, si tiene un contrato indefinido.
DCONTRA2	= 1, si tiene un contrato eventual o temporal.
DCONTRA3	= 1, si no tiene contrato.
DCONTRA4	= 1, si tiene otro acuerdo laboral.
INGHOGAR	Ingreso neto del resto del hogar en el año anterior a la entrevista (en miles de pesetas). Se obtiene como la diferencia entre los ingresos netos totales del hogar y los ingresos totales netos del individuo.
HEALTH1	= 1, si la salud del individuo es muy buena.
HEALTH2	= 1, si la salud del individuo es buena.
HEALTH3	= 1, si la salud del individuo es aceptable.
HEALTH4	= 1, si la salud del individuo es mala o muy mala.
SEVERA	= 1, si el individuo padece una discapacidad severa.
DAÑO95	= 1, si el año de la entrevista es 1995.
DAÑO96	= 1, si el año de la entrevista es 1996.
DAÑO97	= 1, si el año de la entrevista es 1997.
DAÑO98	= 1, si el año de la entrevista es 1998.
DAÑO99	= 1, si el año de la entrevista es 1999.
DAÑO00	= 1, si el año de la entrevista es 2000.
LAMBDA	Variable para corregir el sesgo muestral.

Apéndice 2: Media y desviación típica de las variables utilizadas en la estimación de la ecuación de empleo asalariado para los hombres. Período 1995-2000

	DISCAPACITADOS		NO DISCAPACITADOS	
	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
ASALARIADO	0,2551	0,4360	0,7392	0,4391
MARRIED	0,7085	0,4545	0,6450	0,4785
NHIJOS	1,6581	1,3813	1,7970	1,2482
CHILD5	0,1017	0,3581	0,2009	0,4776
CHILD12	0,1897	0,4993	0,2862	0,5699
EDAD1	0,0595	0,2365	0,1714	0,3769
EDAD2	0,1119	0,3153	0,2784	0,4482
EDAD3	0,1514	0,3585	0,2361	0,4247
EDAD4	0,2121	0,4088	0,1757	0,3806
EDAD5	0,4652	0,4989	0,1385	0,3454
ANALFA	0,2727	0,4454	0,0573	0,2325
PRIMAR	0,4405	0,4965	0,2570	0,4370
SECOND1	0,1948	0,3962	0,3268	0,4691
SECOND2	0,0630	0,2430	0,2167	0,4120
UNIV	0,0290	0,1677	0,1421	0,3492
DREGION1	0,1455	0,3527	0,1323	0,3389
DREGION2	0,1178	0,3224	0,1622	0,3686
DREGION3	0,0481	0,2141	0,1055	0,3072
DREGION4	0,1530	0,3600	0,1469	0,3540
DREGION5	0,2128	0,4094	0,2037	0,4028
DREGION6	0,2527	0,4347	0,1882	0,3909
DREGION7	0,0700	0,2552	0,0612	0,2396
INGHOGAR	1.244,6340	1.300,5360	1.527,3000	1.712,9500
DAÑO95	0,1999	0,4000	0,1881	0,3908
DAÑO96	0,1811	0,3852	0,1779	0,3825
DAÑO97	0,1678	0,3738	0,1688	0,3746
DAÑO98	0,1674	0,3734	0,1583	0,3651
DAÑO99	0,1463	0,3535	0,1557	0,3626
DAÑO00	0,1373	0,3443	0,1511	0,3582
SEVERA	0,4081	0,4916	—	—
N.º DE OBSERVACIONES	2.556		20.880	

Fuente: PHOGUE. Años 1995-2000.

Apéndice 3: Evolución reciente de la política de empleo para las personas con discapacidad en España ³¹

En España, la aparición en 1982 de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) supuso el primer paso en la lucha contra la discriminación hacia las personas con discapacidad. Si bien esta ley contribuyó al desarrollo de la protección social hacia este colectivo, en materia de integración en el mercado laboral sus resultados fueron pobres. Después de la promulgación de dos Reales Decretos en 1985 que regulaban los Centros Especiales de Empleo y los Centros Ocupacionales así como la creación en 1992 de la comisión parlamentaria encargada de evaluar la LISMI, aparece en 1995 un estudio realizado por el Consejo Económico y Social titulado «Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación». Este estudio tuvo un gran impacto público y sus resultados sirvieron para detectar la carencia de la LISMI y la necesidad de adoptar un nuevo enfoque en torno a las políticas de empleo dirigidas hacia el colectivo formado por las personas con discapacidad.

A partir de esta fecha los avances en materia legislativa se sucedieron. En 1996 aparece el Plan de Acción para las Personas con Discapacidad y en octubre de 1997 el Plan de Medidas Urgentes. En este Plan se hizo hincapié en cuatro aspectos fundamentales: participación institucional, servicios de intermediación, rehabilitación vocacional y contratación e integración en el mercado laboral. A partir de estos años las medidas dirigidas a las personas con discapacidad se han visto integradas en los respectivos Planes Nacionales de Empleo, de acuerdo con las directrices marcadas por la Estrategia Europea para el Empleo, y han sido complementadas por nuevas acciones y medidas. Entre ellas se encuentran las subvenciones a la contratación de personas con discapacidad (contrato indefinido para trabajadores minusválidos, contrato temporal de minusválidos acogido a fomento del empleo, contrato para la formación y en prácticas de trabajadores minusválidos, integración de minusválidos en Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales, etc.), las medidas para la adecuación de los puestos de trabajo, la dotación de medios adecuados para la prevención de riesgos laborales específicos y, quizás las más significativas, el establecimiento de cuotas obligatorias de empleo para las personas con discapacidad y el fomento del empleo en las Administraciones Públicas. Entre las últimas medidas introducidas cabe destacar la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y el II Plan de Acción para las Personas Discapacitadas 2003-2007, aprobado por el Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2003.