

Resumen

En este artículo se analizan las posibilidades de compatibilización de las pensiones por discapacidad y el empleo en España. El trabajo parte de una revisión de la literatura académica, centrada en encontrar desincentivos para el trabajo en la cuantía de las pensiones. Sin embargo, los organismos internacionales destacan la necesidad de compatibilizar las pensiones por discapacidad y el empleo en los casos de discapacidad parcial, es decir, cuando la persona mantiene una importante capacidad para trabajar en diferentes empleos tras la discapacidad. España es un caso interesante por tener la pensión por incapacidad permanente total para ese tipo de situaciones. Gracias a los datos de la *Muestra continua de vidas laborales*, encontramos que la compatibilización se da sobre todo hasta un año después de acceder a la pensión y que los más jóvenes al obtener la pensión (y, por tanto, con un historial de cotización más breve) son los que más compatibilizan, cayendo de manera muy importante la compatibilización a partir de los 50 años. Se discuten algunas medidas que podrían favorecer la compatibilización en España, insistiendo en el diseño del sistema más que en la cuantía de las pensiones. En todo caso, las medidas deberían concentrarse en los meses posteriores al acceso a la pensión por discapacidad.

Palabras clave: discapacidad parcial, prestaciones, trabajadores en desventaja, incapacidad permanente total.

Abstract

In this article, we analyze the compatibilization of disability pensions with employment in Spain. We begin with a review of the academic literature, which focuses on the employment disincentives related with the size of disability benefits. However, international organizations highlight the need of making more compatible disability pensions and employment in cases of partial disability -i.e. when the worker retain a substantial working capacity for different jobs after the disability onset. The Spanish case is interesting because there is a specific disability pension designed for those cases, the so-called 'incapacidad permanente total' (total permanent disability). Thanks to micro-data from the 'Muestra Continua de Vidas Laborales', we find that compatibilization is more usual one year after the disability pension access. Younger beneficiaries of pensions -and, therefore, with a much shorter trajectory of contributions to social security - make compatible pension and employment much more frequently; in fact, compatibilization heavily decreases for pensioners over 50 years old. We discuss some political interventions to facilitate compatibilization of disability pensions and employment in Spain, remarking the importance of the design of pensions and not only their size. In any case, changes should focus on the first months after the access to the disability pension.

Keywords: partial disability, benefits, disadvantaged workers, total permanent disability.

JEL classification: H75, J26, J32.

COMPATIBILIZANDO PENSIONES POR DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN ESPAÑA

Miguel Ángel MALO

Universidad de Salamanca

Begoña CUETO

Vanesa RODRÍGUEZ

Universidad de Oviedo

I. INTRODUCCIÓN

HACE casi dos décadas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) traía al debate político la cuestión de la «discapacidad parcial» (OCDE, 2007), es decir, que no siempre la discapacidad tiene por qué suponer una salida total y definitiva del mercado de trabajo. El gran desafío, según esta organización internacional, consistía en diseñar un sistema de pensiones y prestaciones por discapacidad que proporcionara unos ingresos suficientes a quienes no pueden obtener ingresos laborales por sí mismos, pero que, a la vez, permitiera mantener y desarrollar las diferentes capacidades que pueden ser aplicadas en diferentes puestos de trabajo a pesar de tener alguna discapacidad. El colectivo de personas con alguna discapacidad tan importante como para impedir el trabajo que la persona venía desarrollando, pero que, a la vez, no imposibilita la realización de otros trabajos, sería el propicio para ser beneficiario de pensiones compatibles con el trabajo. De hecho, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la OCDE (2018) este sigue siendo un desafío para los sistemas de protección actuales, pues continúa pendiente la tarea de proporcionar una protección suficiente junto con una mejora de

la empleabilidad de las personas con discapacidad, aspecto este último fundamental porque el empleo es un medio básico para fomentar la integración social de las personas con discapacidad y paliar problemas que afectan gravemente al bienestar de este colectivo como la soledad (Malo y Pagán, 2019).

España proporciona un interesante caso a nivel internacional, debido a la existencia de un tipo específico de pensiones por discapacidad compatibles por definición con el empleo, como es la pensión por incapacidad permanente total (IPT). Este tipo de pensión por discapacidad es de una cuantía relativamente reducida precisamente por dicha compatibilidad, pero existe porque se considera, de manera acertada, que los empleos que suelen tener sus beneficiarios proporcionan también unos ingresos relativamente reducidos (Silva y Vall-Castelló, 2017). Así pues, se trata de una pensión con vocación complementaria y no sustitutiva de los ingresos laborales. Conocer las pautas de esta compatibilización entre pensión por discapacidad y empleo es importante para entender de qué manera se puede fomentar la empleabilidad del colectivo. En este artículo, pasamos revista a los trabajos anteriores que han estudiado el papel de las pensiones por incapacidad

permanente como sustitutas o complementarias de los ingresos laborales y, a la luz de dicha revisión, presentamos un análisis sencillo de la compatibilización entre pensiones y empleo.

Los datos que utilizaremos serán los de la *Muestra continua de vidas laborales (MCVL)*. Como punto de comparación, también analizaremos la compatibilización con el empleo de otras pensiones por discapacidad que no están diseñadas exprofeso para tal compatibilidad, como son la pensión por incapacidad permanente absoluta (IPA) y la de gran invalidez (GI). En este sentido, el presente artículo es una puesta al día de Malo, Cueto y Rodríguez (2011), donde afrontábamos este mismo objetivo, pero únicamente con los datos de 2006 de la *MCVL*. Estos contienen información representativa de las personas que mantienen una vinculación con la Seguridad Social en cada año. Este vínculo puede ser a través de un empleo, prestaciones por desempleo o los diferentes tipos de pensión, incluidas las relacionadas con la discapacidad, por lo que es ideal para nuestro objetivo.

La discusión de los resultados incluye un análisis sencillo de los posibles cambios relacionados con algunas modificaciones legales introducidas en 2007 y que afectaron a algunos aspectos de la cuantía y del diseño de las pensiones por incapacidad en España, como es el caso de la percepción del llamado complemento de mínimos. En la sección de conclusiones discutimos las implicaciones de la literatura previa y de nuestro análisis para mejorar la compatibilización entre los beneficiarios de IPT.

Finalmente, una precisión terminológica. A lo largo del artículo, utilizaremos de forma indistinta los términos discapacidad e incapacidad, simplemente porque este último es el que está más presente en nuestro ordenamiento jurídico y es la manera de nombrar a los diferentes tipos de pensión asociados a tener una discapacidad que dificulta o incluso impide participar en el mercado de trabajo.

II. PENSIONES POR DISCAPACIDAD Y EMPLEO: ¿SUSTITUTIVOS O COMPLEMENTARIOS?

1. Pensiones por discapacidad como desincentivo a la permanencia en el mercado de trabajo

La gran mayoría de estudios se han dedicado a intentar medir si las pensiones por incapacidad afectan negativamente a la oferta de trabajo. Dado que la discapacidad se va haciendo más frecuente conforme se incrementa la edad, el enfoque anterior se ha plasmado muchas veces en intentar medir si las pensiones por discapacidad se constituían en una vía para que los trabajadores mayores salieran definitivamente del mercado de trabajo, a modo de jubilación anticipada. Así, Parsons (1980) encontró que, en el caso norteamericano, las pensiones por discapacidad eran usadas por los trabajadores varones como una vía indirecta a la jubilación anticipada. Bound *et al.* (1999) y Kreider y Riphon (2000) confirmaron con posterioridad dichos resultados notando incluso un incremento en este fenómeno. Dicho incremento ha sido relacionado con la promulgación de una nueva ley en 1990

(*American with Disabilities Act*) que facilitaba en cierta medida el acceso a las prestaciones por discapacidad. De Leire (2000) estimó que, de promedio, en el período posterior a dicho cambio legal el empleo de los varones norteamericanos con discapacidad era un 7,2 por 100 inferior respecto de lo que sucedía antes del cambio. Acemoglu y Angrist (2001) encontraron efectos en la misma línea. Ahora bien, estos últimos también resaltan que el cambio legal no puede explicar la totalidad del descenso del empleo de este colectivo. Burkhauser y Daly (2002) han analizado que los desincentivos dependen fuertemente del diseño del sistema de prestaciones por discapacidad y no solo de su cuantía, lo cual abre la puerta a que el diseño compense o aumente el desincentivo que podrían tener ciertos aumentos de la cuantía de la pensión por discapacidad.

Este tipo de evidencia, junto con la tendencia al alza en la cuantía de las prestaciones por discapacidad y en el número de beneficiarios, han llevado a muchos países a endurecer los criterios de acceso a las diferentes pensiones y prestaciones por discapacidad (OCDE, 2010). Ahora bien, este endurecimiento para no crear efectos estratégicos que favorezcan la jubilación anticipada (y también para salvaguardar el equilibrio de las cuentas públicas de una creciente necesidad de financiación de estas prestaciones) puede generar problemas entre quienes más necesitan el apoyo de la Seguridad Social, que son precisamente aquellas personas que pueden tener más dificultades para obtener ingresos suficientes a través del mercado de trabajo (OIT-OCDE, 2018). No obstante, es escaso el número de

investigaciones que adoptan esta perspectiva más amplia en cuanto al impacto sobre el bienestar. Meyer y Mok (2019), Kostol y Mogstad (2014) y Cueto y Malo (2016) han analizado algunos de los efectos sobre el bienestar de este tipo de prestaciones, examinando su impacto sobre la renta total o el consumo, mientras que, por otro lado, Autor *et al.* (2019) han estimado la disposición marginal a pagar de los hogares por este tipo de prestaciones con datos noruegos.

Para España, trabajos que han analizado el efecto de cambios en la cuantía de la pensión sobre el empleo de los trabajadores mayores son los de Blanco (2000), Jiménez (2006) o Díaz-Jiménez y Díaz-Saavedra (2006). En general, encuentran que, también en España, este tipo de pensión se habría utilizado como vía indirecta a la jubilación anticipada y que su cuantía sería importante para entender esta utilización estratégica del sistema. Por su parte, extendiendo el análisis a todas las personas con discapacidad en edad laboral, Malo (2004) encuentra que recibir cualquier tipo de prestación o subsidio reduce la participación laboral de las personas con discapacidad, pero que, posiblemente, lo que está detrás de este efecto no es solo la tasa de sustitución entre salario y prestación, sino también el diseño de las transferencias de ingresos. Una serie de trabajos recientes y más detallados entra en la cuestión del diseño de diferentes aspectos de las transferencias de ingresos relacionadas con la discapacidad, combinando modelos teóricos y análisis empírico (sobre todo con datos de la MCVL). Explotando el salto en el porcentaje de la base reguladora en la pensión por incapacidad total a los 55 años, Marie y Vall-

Castelló (2012) encuentran, con una regresión en discontinuidad, que pasar ese umbral disminuye la probabilidad de encontrar un empleo en torno a un 8 por 100. En el mismo sentido, un cambio legal en Vizcaya que incrementó los impuestos pagados por quienes reciben una pensión por discapacidad con menos de 55 años aumentó la probabilidad de estar empleado alrededor de 6,5 puntos porcentuales entre los varones vizcaínos. Frutos y Vall-Castelló (2015) estiman que la probabilidad de trabajar es un 5 por 100 inferior para las personas con discapacidad que reciben una pensión, si bien cuando se tiene en cuenta el grado de discapacidad, este efecto desincentivo solo es significativo para individuos con el grado menos importante de discapacidad (entre el 33 y el 44 por 100), es decir, aquellos que están justo en el umbral de pasar a ser legalmente considerados como personas con discapacidad a efectos de acceder a prestaciones públicas.

Silva y Vall-Castelló (2017) encuentran que la menor tasa de empleo entre quienes tienen una pensión por incapacidad permanente total puede ser parcialmente explicada por la menor productividad asociada a la discapacidad y que les desanima en su búsqueda de empleo. Finalmente, las pérdidas de salarios (incluso por pérdida del empleo) son importantes un año antes de comenzar a percibir la pensión por incapacidad permanente (Cervini-Pla y Val-Castelló, 2018), pero en términos de ingresos totales son significativas durante los dos años anteriores y son de hasta 400 euros/mes en los dos años posteriores y más grandes para los mayores de 55 a pesar de recibir pensiones de mayor cuantía (Cueto y Malo, 2016).

En definitiva, la literatura que analiza el caso español también muestra el efecto desincentivador de las pensiones relacionadas con la discapacidad. Ahora bien, este efecto parece estar muy relacionado con el diseño de estas pensiones y no se puede olvidar la importancia de otros factores como el grado de discapacidad o la menor productividad que puede conllevar la discapacidad que, a su vez, disminuye los salarios esperados afectando así a la búsqueda de empleo. Por último, incluso en las pensiones diseñadas para la compatibilización, hay una importante pérdida permanente de ingresos totales, que es más grande para los de más edad, aun teniendo derecho a pensiones de mayor cuantía.

2. Discapacidad parcial: una vía para la complementariedad

A pesar de la abrumadora insistencia de la investigación académica en el análisis de los desincentivos de las pensiones por incapacidad, los organismos internacionales vienen apostando desde hace tiempo por resaltar que los cambios en el diseño de las mismas deberían promover el empleo, entendido este como una de las principales vías de integración social para las personas con discapacidad. Posiblemente, el momento clave en que se produce este cambio en las recomendaciones de política es la publicación de la OCDE (2007), donde se insiste en el concepto de discapacidad parcial. El diagnóstico de esta organización parte de considerar que una de las razones de las bajas tasas de empleo del colectivo de personas con discapacidad es que no toda discapacidad supone no poder trabajar en absoluto

y que, en realidad, la heterogeneidad de los distintos tipos y grados de las discapacidades dejan muchas posibilidades abiertas para integrarse en diferentes puestos de trabajo. Ahora bien, el diseño de las pensiones y de los contratos de trabajo estaría desanimando e incluso impidiendo la participación laboral de personas con discapacidad. Por ejemplo, la mayor parte de los sistemas de pensiones por discapacidad parece presuponer que la discapacidad es para siempre y que se mantendrá en el mismo nivel de gravedad en todo momento. Sin embargo, no es extraño que algunas discapacidades den lugar a períodos en los que se podría trabajar y otros en los que no, o que permitan desempeñar el trabajo que se tenía antes del problema que generó la discapacidad, pero por menos horas de las habituales. El diseño de sistemas de pensiones por discapacidad rara vez contempla la suspensión temporal o cambios como la reducción de horas (pasar a trabajar a tiempo parcial). Intentar acogerse a este tipo de situaciones puede suponer tantas dificultades legales para los individuos que muchas veces juzgan que es mejor descartar del todo la posibilidad de trabajar una vez que acceden a una pensión por discapacidad.

En este contexto es donde cobran relevancia las pensiones para los casos de discapacidad parcial, es decir, situaciones que generan limitaciones en el desempeño de ciertos puestos de trabajo (esencialmente, el que desempeñaba la persona antes del problema que dio lugar a la discapacidad), pero no en todos. La pensión por discapacidad parcial se concebiría así de forma complementaria al empleo y

vendría a cubrir las dificultades para alcanzar el nivel de ingresos totales previo a la discapacidad al tener que cambiar de puesto de trabajo u ocupación. Diferentes países de la OCDE han venido reformando sus sistemas de prestaciones para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. La línea de los cambios, en general, ha supuesto evaluaciones médicas más rigurosas para el acceso a las pensiones por discapacidad para que no se convierta en una vía indirecta sencilla para la jubilación anticipada. También ha habido intentos de reforma para que trabajar compense cuando se siguen manteniendo diferentes capacidades para ello. En todo caso, los sistemas que incluyen pensiones por discapacidad parcial compatibles con el empleo de forma explícita siguen siendo pocos y, cuando existen, sus diseños no suelen tener en cuenta la necesidad añadida de formación para cambiar de ocupación o sector, facilidades para acomodar el horario, acompañamiento especializado en la búsqueda de empleo, etc. (OIT-OCDE, 2018).

A nivel internacional, el caso español de la pensión por incapacidad permanente total (IPT) es un buen ejemplo de este tipo de transferencias de ingresos que, por definición, son compatibles con el empleo, pero que no compensa totalmente la pérdida de ingresos (Cueto y Malo, 2016) y que parece presentar problemas de diseño para incentivar la compatibilidad a edades altas (Marie y Val-Castelló, 2012; Malo, Cueto y Rodríguez, 2011). Además, en España tampoco es totalmente incompatible trabajar con los otros tipos de pensión por discapacidad (incapacidad permanente absoluta y gran

invalidez), aunque existen importantes limitaciones legales relacionadas con la definición del derecho de acceso a esos tipos de pensión. De hecho, es habitual que al compatibilizar la incapacidad permanente absoluta (IPA) o la gran invalidez (GI) con un empleo, la Seguridad Social inicie los trámites administrativos para «rebajar» el tipo de pensión por discapacidad. Por ejemplo, si alguien que recibe la IPA compatibiliza con un empleo que podría suponer desempeñar el núcleo de tareas de una cierta profesión, la Seguridad Social inicia el trámite para pasar la persona a una IPT, con la consiguiente disminución en la cantidad recibida como pensión. Caso de prosperar esta rebaja de categoría de la pensión, el descenso en los ingresos que se produce en forma de salto brusco supone, de hecho, un alto tipo fiscal marginal que desincentiva la compatibilización con el empleo.

En Malo, Cueto y Rodríguez (2011) presentamos un primer análisis de la compatibilización de empleo y pensión por discapacidad en España para todos los tipos de pensión con datos limitados a la MCVL de 2006. Los resultados mostraban que las personas que no trabajan reciben pensiones de mayor cuantía, pero que solo para ciertos casos un mayor importe de la pensión disminuía la probabilidad de compatibilización. Por otro lado, la edad a la que se accede a la pensión era una de las variables más importantes, de manera que una menor edad estaba asociada con claridad con una mayor probabilidad de compatibilización. Estos resultados eran semejantes para hombres y mujeres. La probabilidad de compatibilizar también era mayor entre quienes habían trabajado (y cotizado)

menos tiempo y pertenecían a grupos de cotización de media o alta cualificación.

En definitiva, estos resultados, junto con la literatura previa, nos hablan de una realidad mucho más rica que simplemente una disminución de la oferta de trabajo asociada a mayor cuantía de la pensión y muestran la importancia de las variables relacionadas con la carrera laboral y el momento de la vida en que se produce la discapacidad. Estos aspectos se explorarán en la siguiente sección, que amplía el análisis del trabajo citado, teniendo también en cuenta otras variables como la presencia o no del llamado complemento de mínimos.

III. LAS PENSIONES POR DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO EN ESPAÑA

1. La normativa española

En la normativa española actual, la incapacidad permanente se define como una situación en la que el trabajador, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyen o anulan su capacidad laboral.

La regulación española hace una mención específica a las personas con discapacidad previa al inicio de su actividad laboral. En ese caso, las reducciones anatómicas o funcionales previas no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente. Así, se tendrá en cuenta la agravación de esas reduccio-

nes, que, por sí mismas o junto a nuevas patologías, produzcan una disminución o anulación de la capacidad laboral existente en el momento de la afiliación.

Existen cuatro grados de incapacidad permanente (IP) que conllevan su correspondiente prestación: incapacidad permanente parcial para la profesión habitual; incapacidad permanente total para la profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo; y gran invalidez.

La incapacidad permanente parcial tiene unas características que la diferencian claramente del resto, por lo que no se tendrá en cuenta en este análisis, por ejemplo, en cuanto a periodicidad de la prestación o condiciones de compatibilización.

La incapacidad permanente total (IPT) para la profesión habitual es una situación que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. La incapacidad permanente absoluta (IPA) para todo trabajo supone que el trabajador está inhabilitado por completo para las tareas fundamentales de toda profesión u oficio. Finalmente, en el caso de gran invalidez (GI), el trabajador, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para tareas básicas de la vida diaria, como vestirse, desplazarse, comer, etcétera.

En cuanto a cómo se compatibilizan estas pensiones con el empleo, la pensión por IPT está concebida con ese fin. Esta prestación es compatible con el salario que el trabajador pueda

recibir de la misma u otra empresa, siempre y cuando las funciones sean diferentes a las que dieron lugar a la IPT. Respecto a la IPA y la GI, la pensión no impide el ejercicio de actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del beneficiario y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo. Debido a estos requisitos y a la importancia de las discapacidades que dan acceso a cada tipo de pensión, lo que cabe esperar es que, por definición, la compatibilización se produzca más frecuentemente en el caso de la IPT, y que en los casos de IPA y GI sea algo ocasional.

En la actualidad, los requisitos para ser beneficiario de las prestaciones económicas por incapacidad permanente en el Régimen General de la Seguridad Social son:

1. Tener una edad inferior a la edad legal de jubilación en la fecha en que comienza la situación de incapacidad y/o, si la incapacidad deriva de contingencias comunes, no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema.

2. Estar afiliado y en alta o situación asimilada a la de alta, aunque en el caso de la IPA y la GI este requisito no es necesario.

3. Los requisitos relativos a la cotización también varían en función del grado de la incapacidad y de su causa, tal como se muestra en detalle en el cuadro n.º 1.

Respecto al importe de la prestación, este depende de la base reguladora y del tipo de contingencia (enfermedad común, accidente laboral o no, etc.) por la

que se accede a la pensión por discapacidad. En general, la pensión es mayor cuando se trata de contingencias relacionadas con el trabajo, aunque también superar ciertos umbrales de edad puede conllevar un aumento. Así, en el caso de la IPT, la cuantía de la prestación es el 55 por 100 de la base reguladora, que se incrementa hasta el 75 por 100 si el beneficiario es mayor de 55 años y no está trabajando. Los detalles sobre las reglas de cálculo de la cuantía de la prestación están resumidos en el cuadro n.º 1.

Las pensiones de IP pasan a ser pensiones de jubilación cuando los beneficiarios cumplen la edad legal de jubilación, sin que esto implique modificaciones en las condiciones de la prestación. Cabe mencionar que para los regímenes especiales de la Seguridad Social los requisitos van todos en la misma línea, aunque hay algunas características propias (1). No obstante, en todo el artículo nos centraremos en los trabajadores que accedieron a la pensión por incapacidad permanente a partir del Régimen General por ser menos heterogéneos.

Por último, hay que señalar que la normativa descrita es la vigente a partir de la reforma legal de la incapacidad permanente de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. La normativa anterior había permanecido sin cambios apreciables desde 1985. El detalle legal de los cambios introducidos se puede encontrar en Malo, Cueto y Rodríguez (2011). En términos generales, la reforma de 2007 introduce dos cambios que podrían tener efectos contrapuestos si tenemos en cuenta que la cuantía de la pensión puede desincentivar en algún grado la participación

CUADRO N.º 1

REQUISITOS DE COTIZACIÓN PREVIA PARA EL ACCESO A PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE Y BASE REGULADORA

CAUSA DE LA IP	INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
Requisitos de cotización previa para el acceso a prestaciones por IP			
Riesgos profesionales o accidente no laboral		Ninguno	
Enfermedad común:			
+ situación de alta o asimilada y < 31 años		La tercera parte del tiempo transcurrido entre los 16 años y la fecha de la IP	
+ situación de alta o asimilada y ≥ 31 años		¼ del tiempo transcurrido entre los 20 años y la fecha de la IP (mínimo cinco años) (1/5 parte en los últimos diez años o en los diez años anteriores a que cesara la obligación de cotizar)	
+ situación de no alta	-	Mínimo de quince años (tres en los últimos diez años)	
Base Reguladora (BR)			
$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{96} B_i * \frac{I_{25}}{I_1}}{112}$			
<p><i>B_i</i>: Base de cotización del mes <i>i</i>-ésimo anterior al hecho causante; <i>I_i</i>: IPC del mes <i>i</i>-ésimo anterior al hecho causante (<i>i</i>= 1, 2, ..., 96). Excepciones: a) si < 52 años: BR= Σ<i>B_i</i>/(n.º meses *1,1666);</p>			
Enfermedad común:	<p>b) si situación de no alta, la fórmula se aplica a los 96 meses inmediatamente anteriores al mes en que se produce la IP</p> <p>Al resultado obtenido, se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización (escala prevista para las pensiones de jubilación). Considerándose como cotizados los años que le falten al trabajador, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación. En caso de no alcanzarse quince años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por 100.</p>		
Accidente no laboral:	<p>BR= Σ<i>B_i</i>, durante un período ininterrumpido de 24 meses (a escoger entre los siete últimos años) / 28 (si no se hubieran completado 24 meses, otra opción: Σ bases mínimas en los 24 meses anteriores a la IP / 28)</p> <p>b) si situación de no alta, se calcula igual que en el caso de enfermedad común</p>		
Contingencias profesionales	<p>BR = (1/12) * Σ (sueldo y antigüedad diarios en la fecha de la IT * 365) + (pagas extra, beneficios o participaciones en el año anterior) + ((pluses, retribuciones complementarias + horas extra del año anterior) / n.º días trabajados)*273)</p>		

laboral: por un lado, se produjo una expansión de la posibilidad de aplicar el complemento de mínimos (lo cual supone un aumento del importe recibido) y, por otro, cambió el porcentaje reductor en función de los años de cotización, de manera que

tras la reforma habría disminuido el importe recibido para los individuos afectados por el cambio. Por consiguiente, el efecto neto sobre la compatibilización bien podría ser nulo, positivo o negativo en función del tamaño de los dos efectos brutos con-

trapuestos. En Malo, Cueto y Rodríguez (2011) se presentaba una simulación que predecía un cierto efecto positivo sobre la compatibilización, pero se realizaba únicamente a partir de los datos de la MCVL de 2006. Realizar una evaluación de esta reforma está más allá de lo que se puede tratar en este artículo, pero algunos de los resultados de las estimaciones pueden resultar útiles para hacer alguna conjetura sobre su eventual impacto y para entender las pautas de compatibilización.

2. Evolución del número de pensiones por incapacidad permanente

El cuadro n.º 2 muestra las grandes cifras de la evolución del número de pensiones por incapacidad permanente en España por tipo de pensión, desde 2005 hasta 2018. Distinguimos las que proceden del Régimen General de la Seguridad Social y las que lo hacen de los diferentes regímenes especiales por las diferencias en la regulación del acceso y porque el análisis con microdatos de la MCVL de la sección siguiente se centra exclusivamente en las pensiones del Régimen General.

El número de pensiones de todos los tipos ha ido aumentando con el paso del tiempo dentro del Régimen General, mientras que ha ido disminuyendo de manera sostenida entre los regímenes especiales. Por tipos dentro del Régimen General, al principio del período el número de pensiones por IPT y por IPA estaban bastante próximos (aunque era mayor para la IPT), pero con el paso del tiempo los incrementos del número de pensiones por IPT han sido mayores que los correspondientes al número de pen-

siones por IPA. Así, mientras que en 2005 había una diferencia alrededor de 15.000, en 2018 esta diferencia se había ampliado hasta algo más de 100.000. Con la excepción de los dos primeros años, dentro del Régimen General las pensiones por IPT son siempre más que la suma de IPA y GI en todos los años considerados, quedando en los dos últimos años del período considerado alrededor del 55 por 100.

A diferencia de lo que ocurre en otros países, esta evolución temporal del número de pensiones no es anticíclica. Un patrón anticíclico suele tener detrás un uso sistemático de las pensiones por incapacidad permanente para dar una salida a los trabajadores más difícilmente empleables en los peores momentos del ciclo económico. Dado que el período cubierto en el cuadro n.º 2 incluye la entrada y salida de la Gran Recesión, caso de existir en nuestro país un uso de este tipo, debería apreciarse con claridad en estos datos agregados, cosa

que no sucede. Jiménez-Martín, Juanmarti Mestres y Vall Castelló (2019) analizan esta pauta temporal encontrando que es precisamente procíclica, la contraria a la que indicaría un uso estratégico del sistema como jubilación anticipada de trabajadores mayores. Aunque las causas específicas no están claras, estos autores consideran que este patrón procíclico podría estar relacionado con un incremento informal (sin cambio legal) en el grado de exigencia de las solicitudes, si bien no entran en la posibilidad de que cambios como la reforma de 2007 puedan haber colaborado en este patrón procíclico al coincidir en el tiempo con el inicio de la Gran Recesión.

IV. LA COMPATIBILIZACIÓN EN LOS DATOS INDIVIDUALES DE LA MCVL

1. Análisis descriptivo

El análisis se realiza con los datos de la *Muestra continua de*

CUADRO N.º 2

NÚMERO DE PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE SEGÚN GRADO Y RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL (GENERAL Y ESPECIALES) (MEDIAS ANUALES)

	IPT RÉG. GRAL.	IPT RÉG. ESP.	IPA RÉG. GRAL.	IPA RÉG. ESP.	GI RÉG. GRAL.	GI RÉG. ESP.
2005	244.256	199.927	228.846	129.059	18.577	10.202
2006	255.291	203.531	236.127	133.599	19.318	10.296
2007	270.065	208.574	246.748	131.233	20.249	10.511
2008	280.695	211.394	254.067	127.875	21.062	10.588
2009	290.031	213.245	260.229	124.263	21.543	10.635
2010	298.772	215.282	265.428	120.843	21.963	10.737
2011	305.368	214.711	268.188	116.744	22.298	10.675
2012	351.906	174.677	293.205	90.092	24.098	8.952
2013	357.458	168.611	293.197	83.110	24.055	8.570
2014	362.143	164.426	292.698	77.689	24.147	8.258
2015	367.975	163.875	292.733	74.477	24.421	8.132
2016	377.075	164.186	292.533	71.694	24.739	8.102
2017	387.979	164.992	291.998	68.769	25.351	8.038
2018	397.308	165.274	290.042	65.555	25.715	7.943

Fuentes: Seguridad Social (eSTADISS – Estadísticas del INSS).

vidas labores (MCVL). Esta fuente de información contiene los registros administrativos de la Seguridad Social de todas aquellas personas que han tenido, a lo largo del año, algún tipo de relación con este organismo. Esto incluye tanto episodios de empleo y de desempleo con prestación o subsidio, como pensiones contributivas. Una de las ventajas de esta base de datos es que no solo cuenta con la información correspondiente al año en que se extrae la información, sino también con todo el historial laboral de las personas, lo que permite reconstruir su trayectoria laboral anterior. Además, al actualizarse cada año, también es posible construir la trayectoria posterior de los individuos a modo de panel.

La población de referencia en este trabajo está constituida por los nuevos receptores de prestaciones por incapacidad en cada uno de los años considerados que acceden a la pensión por incapacidad permanente desde el Régimen General de la Seguridad Social. Así, para el período 2005-2017 se ha seleccionado a todas aquellas personas que acceden a una prestación por incapacidad, ya sea gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total, en cada uno de los años considerados. De esta forma, se cuenta con un total de 43.632 observaciones, de las cuales un 60,4 por 100 son IPT, un 37 por 100 IPA y un 2,6 por 100 pensiones de gran invalidez. En el caso de la IPT, se distingue si la persona recibe el 55 por 100 de su base reguladora o el 75 por 100, de acuerdo con la normativa señalada previamente.

En el cuadro n.º 3 se pueden observar las principales características de los individuos selec-

cionados. En todos los tipos de IP, los hombres son mayoría, si bien en el caso de GI superan el 70 por 100. Esta distribución se corresponde con la menor participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo español, especialmente en los grupos de mayor edad.

Por lo que respecta a la edad media en el momento de reconocimiento de la IP, en el caso de GI e IPA se sitúa en torno a los 51 años, alcanzando los 59 si se trata de una IPT en la que la persona recibe el 75 por 100 de su base reguladora. La menor edad media se observa para IPT en que se recibe el 55 por 100, que es de, aproximadamente, 46 años. Hay que tener en cuenta que la propia normativa establece que el incremento del 55 por 100 al 75 por 100 se produce cuando el beneficiario es mayor de 55 años y no está trabajando.

Por lo que se refiere al grupo de cotización, se aprecia que para

todos los tipos de pensión los mayores porcentajes se registran en ocupaciones no manuales de media y baja cualificación, y manuales de alta cualificación. De manera complementaria y a pesar de su conocida escasa calidad en la *MCVL* (aunque en proceso continuo de mejora) presentamos la distribución por nivel de estudios. De manera acorde con la elevada edad media de los beneficiarios, en todos los tipos de IP, las personas con estudios básicos representan más de dos terceras partes del total, aumentando hasta el 84,4 por 100 en el caso de la IPT correspondiente al 75 por 100 de la base reguladora. Lo opuesto se observa para el caso de estudios universitarios, llegando al 2,5 por 100 entre quienes reciben una IPT del 75 por 100 de la base reguladora.

En cuanto al importe de la base reguladora, es similar para todos los tipos de IP considerados, situándose entre los casi 1.100 de la IPT del 55 por 100 de

CUADRO N.º 3

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS EN EL MOMENTO DE ACCESO A LA IP

	GI	IPA	IPT 55%	IPT 75%
Género (% de hombres)	72,6	66,1	65,2	63,9
Edad media en el acceso a la IP (%)	51,7	51,7	46,3	59,0
Grupo de cotización (%):				
<i>No manual alta cualificación</i>	13,6	13,2	5,7	6,8
<i>No manual media cualificación</i>	27,5	29,2	23,6	20,1
<i>No manual baja cualificación</i>	19,2	18,9	20,2	17,4
<i>Manual alta cualificación</i>	26,9	24,5	32,6	35,6
<i>Manual media cualificación</i>	6,7	7,8	9,2	9,7
<i>Manual baja cualificación</i>	6,1	6,4	8,8	10,4
Nivel de estudios (%):				
<i>Estudios básicos</i>	63,1	65,6	74,9	84,4
<i>Estudios medios</i>	20,1	19,2	16,1	10,2
<i>Bachiller</i>	7,4	6,8	5,2	2,8s
<i>Estudios universitarios</i>	9,4	8,5	3,7	2,5
Base reguladora mensual (euros)	1.208	1.171	1.092	1.126
Importe de la pensión (euros)	1.840	1.170	601	840
Complemento de mínimos (% sí)	5,3	13,1	7,8	14,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la *MCVL*.

la base reguladora y los algo más de 1.200 euros para el caso de GI. Las diferencias son bastante más amplias en el importe de la pensión que se obtiene efectivamente, derivado de las distintas fórmulas de cálculo explicadas en secciones anteriores, siendo más elevado cuanto mayor es la gravedad asociada a la IP. Así, la prestación en caso de GI alcanza los 1.841 euros; para la IPA se sitúa en 1.170 euros; si se trata de la IPT con el 75 por 100 de la base reguladora llega a los 840 euros mientras que la IPT con un 55 por 100 está en 601 euros. En cuanto al complemento de mínimos, está mucho más presente en los casos de IPT del 75 por 100 de la base reguladora y de IPA, mientras que lo está bastante menos para la IPT del 55 por 100 de la base reguladora y la GI.

Como se dijo con anterioridad, la reforma de 2007 alteró las reglas de obtención del complemento de mínimos (Malo,

CUADRO N.º 4

ACCESO AL EMPLEO SEGÚN GRADO DE LA IP

	GI	IPA	IPT 55%	IPT 75%
2005	13,3	10,7	39,7	20,3
2006	13,3	9,9	51,1	10,3
2007	9,4	12,8	47,4	11,2
2008	15,1	13,8	45,6	10,4
2009	13,3	11,5	46,7	10,0
2010	7,9	9,9	42,9	11,0
2011	6,7	11,7	43,3	9,5
2012	5,1	10,9	39,9	11,6
2013	8,9	10,8	40,8	10,6
2014	8,4	10,4	39,9	10,8
2015	8,8	9,0	36,6	11,0
2016	7,1	7,7	31,2	8,9
2017	9,5	10,1	21,1	8,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL.

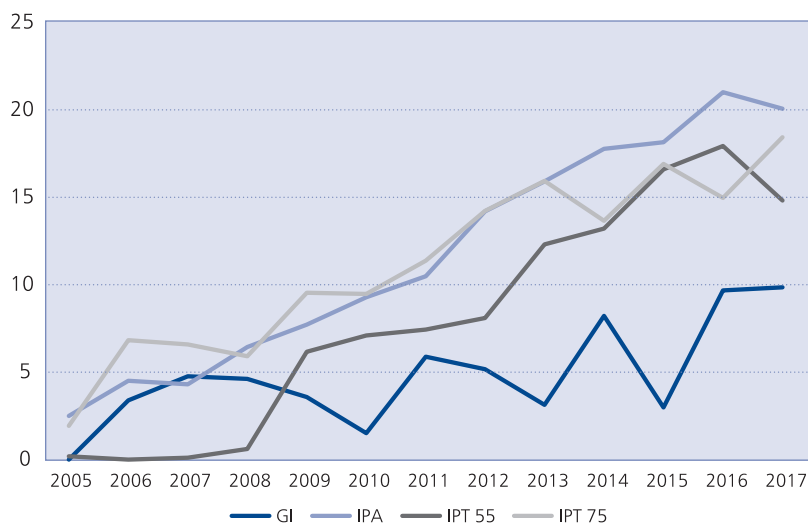
Cueto y Rodríguez, 2011). El gráfico 1 muestra que el porcentaje de personas que recibe el complemento a mínimos ha aumentado de forma sustancial, por lo que el dato medio que aparece en el cuadro n.º 3 esconde una importante variación temporal. En los primeros años del período

analizado, en todos los tipos de incapacidad permanente solo un pequeño porcentaje recibía este complemento, observándose después una tendencia al alza de 2008 en adelante. Así, desde el año 2013 se supera el 15 por 100 tanto en las dos variantes de IPT como en IPA. Esto podría derivarse del cambio en la forma de cálculo de la base reguladora desde el año 2007.

Dado que, una vez que los individuos forman parte de la MCVL en una edición, se mantienen en las siguientes si continúan su relación con la Seguridad Social y que, además, se dispone de información sobre todo su historial laboral, es posible utilizar esta información para analizar si las personas con IP acceden al empleo tras recibir la prestación.

En el cuadro n.º 4 se muestra el porcentaje de personas que han accedido a algún empleo después de ser beneficiarios de una pensión de incapacidad permanente. Como era de esperar, el porcentaje de compatibilización es inferior en los casos de la IPA y la GI que en el de la IPT,

GRÁFICO 1
PERSONAS QUE RECIBEN COMPLEMENTO DE MÍNIMOS (PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL.

pues los dos primeros suponen situaciones más graves y también tienen un acceso más restrictivo en cuanto a la posibilidad de trabajar. En el caso de la IPT, también aparece una clara diferencia entre quienes reciben el 75 por 100 y quienes reciben el 55 por 100 de su base reguladora. En este último grupo, se aprecia un mayor peso de la compatibilización. A partir de 2012, se observa una ligera reducción de la compatibilización entre empleo y prestación, en especial en el caso de la IPT del 55 por 100 de la base reguladora. Aunque el descenso que se aprecia entre 2012 y 2014 podría deberse a las dificultades para encontrar un empleo durante este período de la crisis, no se ve un descenso parecido en todas las categorías en el primer momento de la Gran Recesión (de 2009 a 2011). Esta explicación no es compatible con el descenso en los recientes años de creación de empleo, por lo que resulta plausible que, sobre todo a partir de 2014-2015, el descenso en la compatibilización se deba más bien a los individuos que han tenido menos tiempo para reincorporarse al mercado de trabajo tras la aparición de la discapacidad y la obtención de la pensión.

2. Análisis multivariante

El análisis descriptivo se completa con dos análisis econométricos. Primero, un conjunto de regresiones logísticas en las que la variable dependiente toma valor 1 cuando la persona ha trabajado en algún momento después de obtener la IP y 0 en el caso contrario. Se ha realizado una estimación para el conjunto de los datos y, posteriormente, una para cada tipo de IP. Segundo, modelos de duración (en concre-

to, modelos de Cox) que recogen el tiempo que transcurre desde el reconocimiento de la prestación hasta la compatibilización de pensión y empleo entre quienes ya han accedido a una pensión por incapacidad permanente.

Se han incluido como variables independientes las características de la persona –género, edad en el momento de obtención de la IP, si la persona tiene el certificado de discapacidad–, de la prestación que recibe –tipo, cuantía y si recibe complemento de mínimos– y de su trayectoria laboral previa al reconocimiento de la incapacidad permanente –tiempo trabajado, edad del primer empleo y grupo de cotización–.

Los resultados de las regresiones logísticas se muestran en el cuadro n.º 5. En lugar de los coeficientes estimados, se presentan las ratios de probabilidad relativa (*odds ratio*) puesto que resultan más fáciles de interpretar. Una ratio superior a uno indica una mayor probabilidad de que se produzca la compatibilización entre prestación y empleo en comparación con la categoría de referencia. Así, en la primera columna de resultados, quienes tienen una IPT y reciben el 55 por 100 de su base reguladora tienen una probabilidad cuatro veces mayor de haber trabajado en algún momento que quienes tienen reconocida una IPA. En el caso de la IPT, cuando reciben el 75 por 100 de su base reguladora, la probabilidad aumenta un 47,2 por 100, mientras que no existen diferencias entre GI e IPA. El resultado era esperable, dadas las características ya comentadas previamente. El resto de los comentarios incidirá en las regresiones separadas para cada tipo de pensión.

En primer lugar, ser hombre está relacionado con una mayor probabilidad de compatibilización en las dos variantes de IPT, sobre todo en las del 55 por 100 de la base reguladora. En esta, los hombres tienen una probabilidad de compatibilización 1,7 veces superior a las mujeres, frente a 1,18 veces en el caso del otro tipo de IPT. En cambio, en la IPA los hombres tienen una probabilidad inferior a la de las mujeres, y en la GI no hay diferencias significativas por género.

Por lo que respecta a haber tenido algún contrato previo relacionado con la discapacidad (es decir, que figure en alguna ocasión en el historial laboral tener un determinado porcentaje de discapacidad), no mantiene una relación significativa con la probabilidad de compatibilización.

En cuanto a la cuantía de la prestación, quienes reciben una mayor cantidad tienen una menor probabilidad de compatibilizarla con el empleo, de manera coherente con la mayor parte de la literatura económica. No obstante, esta variable únicamente resulta significativa en el caso de la IPT y, en mayor medida, cuando los individuos reciben el 55 por 100 de su base reguladora. Dado que la IPT es la prestación diseñada para ser compatible con el empleo el resultado iría en la línea de la pensión como renta sustitutiva del empleo cuando es para este grupo para los que debería ser complementaria en mayor grado. Ahora bien, parece alcanzar su máximo efecto entre los 1.200 y los 1.800 euros, valores para los cuales la probabilidad de compatibilización es 1,8 ($=1/0,566$) veces inferior a la probabilidad de compatibilización cuando se cobran menos de 600 euros. Así pues, el efecto

sustitutivo de la pensión no es lineal y abre la puerta a que no sea un mero desincentivo de los mayores ingresos «seguros» que proporciona la transferencia de renta, sino que pueda estar ligado al diseño del acceso y mantenimiento de la pensión. Para el caso de la IPT con un 75 por 100 de la base reguladora el efecto de incrementar la cuantía de la pensión es creciente, lo cual encaja con que se trata ya de individuos de más edad (por definición) y más próximos a la edad de jubilación, para los cuales sería más fácil detectar un efecto sustitutivo entre la pensión y el empleo. De hecho, las dificultades para encontrar un empleo a esas edades teniendo una discapacidad es una de las razones por las que la normativa prevé el incremento del porcentaje de la base reguladora. Que la cuantía de la pensión no resulte significativa en ningún caso para los individuos beneficiarios de IPA y GI indica que para estas personas las razones para compatibilizar no estarían apenas relacionadas con el importe de la pensión, lo cual es coherente con que recogen situaciones en las que la compatibilización es mucho más difícil y, precisamente por esa razón, acceden a estos tipos de incapacidad permanente.

El complemento de mínimos es un componente especial de la cuantía de la pensión, que no siempre aparece asociado en las estimaciones con la probabilidad de compatibilización. Está relacionado con una menor probabilidad en los casos de IPT del 55 por 100 y de IPA, para los cuales se había producido un incremento claro en el número de personas con complemento de mínimos a lo largo del tiempo (tal como se vio en el gráfico 1) y que podría estar conectado con la reforma de 2007.

Una de las variables que tiene una relación más fuerte con la probabilidad de acceder al empleo tras el reconocimiento de la IP es la edad en que tuvo lugar este hecho. Así, la probabilidad de compatibilizar empleo y prestaciones entre quienes tenían menos de 45 años cuando esto sucede triplica a la de los individuos con edad comprendida entre 60 y 64 años. Esto ocurre en todos los tipos de prestación, incluso GI e IPA, pero llega a multiplicar dicha probabilidad por 16 en el caso de la IPT con

el 55 por 100 de su base reguladora. A medida que los individuos se acercan a la edad legal de jubilación, disminuye la ratio de probabilidad relativa estimada. No obstante, es la variable que presenta un mayor efecto entre todas las consideradas como variables de control. Así, el tiempo potencial que tiene un individuo por delante para participar en el mercado de trabajo se configura como un aspecto clave de la compatibilización. Los desincentivos para compatibilizar se concentrarían en los mayores de 60

CUADRO N.º 5

**DETERMINANTES DE LA PRESTACIÓN POR IP Y EMPLEO SEGÚN TIPO DE PRESTACIÓN
(RATIOS DE PROBABILIDAD RELATIVA)**

	TOTAL	GI	IPA	IPT 55 POR 100	IPT 75 POR 100
Tipo IP (ref: IPA)	0,980				
GI	4,281***				
IPT 55%	1,472***				
IPT 75%					
Género (ref: mujer)	1,337***	0,851	0,816***	1,738***	1,180**
Discapacidad	1,045	0,838	1,036	1,099	0,861
Complemento de mínimos	0,823***	0,802	0,783**	0,869**	0,898
Cuantía IP (ref: hasta 600 euros)	0,742***	0,734	1,051	0,724***	0,720***
600 a 900	0,613***	0,973	0,880	0,587***	0,643***
900 a 1.200	0,622***	0,739	1,082	0,566***	0,443***
1.200 a 1.800	0,660***	0,536	1,073	0,628*	0,472***
Más de 1.800	3,397***	2,360**	2,495***	3,290***	16,418***
Edad de acceso a la IP (ref: 60-64)	1,975***	1,727	1,754***	1,855***	6,535***
Hasta 45	1,169***	1,135	1,418***	1,014	2,887***
45-54	1,237***	1,776*	1,256**	1,016	1,466***
55-59	1,027	0,664	0,774**	1,362***	0,784**
Edad del 1.º empleo (ref: > 29)	0,966	0,496*	0,791**	1,243***	0,840
Hasta 19	0,937	0,733	0,917	1,014	0,896
20-24	0,949	0,279*	0,904	1,129	0,789
25-29	0,907	0,445	0,765**	1,043	0,992
Tiempo trabajado (ref: > 30)	0,958	0,748	0,792**	1,051	0,870
Hasta 5 años	1,025	0,442**	0,930	1,068	0,945
5 a 10	0,806***	2,158*	0,899	0,805***	0,607***
10 a 20	0,737***	2,007	0,852	0,711***	0,636***
20 a 30	0,706***	1,568	0,841*	0,702***	0,497***
Grupo de cotización (ref: no manual alta cualificación)	0,592***	1,022	0,824	0,564***	0,448***
No manual media cualificación	0,597***	2,540*	0,982	0,529***	0,461***
No manual baja cualificación					
Manual alta cualificación					
Manual media cualificación					
Manual baja cualificación					
N	40.811	1.000	15.180	14.452	10.140

Notas: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Las estimaciones también incluyen variables ficticias de las comunidades autónomas.

años en todos los casos y para la IPT con un 55 por 100 de la base reguladora el desincentivo se daría a partir de los 50 años, pues para los intervalos a partir de dicha edad no hay diferencias significativas en la probabilidad de compatibilización respecto de los mayores de 60 años.

El grupo de cotización, como proxy de la cualificación de la persona, resulta significativo en todos los casos para los dos tipos de IPT, indicando que, a menor cualificación, menor probabilidad de compatibilizar empleo y prestación. Así, la probabilidad de que los trabajadores manuales compatibilicen empleo y prestación es la mitad que los trabajadores no manuales de alta cualificación. Las diferencias son menores entre los trabajadores no manuales.

En resumen, los resultados de estas estimaciones muestran que la probabilidad de compatibilizar empleo y prestación por IP depende, fundamentalmente, del tipo de prestación, de su cuantía, de la edad a la que se tiene acceso a la misma y de la cualificación de la persona. Respecto al tipo de prestación, hay que tener en cuenta que las propias características de las mismas facilitan o, por el contrario, dificultan la compatibilización, y los resultados refrendan este hecho. Así las personas que reciben la IPT con el 55 por 100 de su base reguladora son quienes compatibilizan en mayor medida, si bien, a la vez, para este grupo se encuentra que la cuantía de la pensión afecta a la probabilidad de compatibilizar, aunque este impacto negativo alcanza su techo entre los 1.200 y los 1.800 euros.

Por otra parte, la edad a la que se accede a la IP tiene una fuerte relación con la compatibilización.

Así, los individuos más jóvenes, con más tiempo por delante, tienen una mayor probabilidad de compatibilización y quienes están más cerca de la jubilación la tienen menor. La mayor compatibilidad entre IP y empleo de este grupo de personas puede responder tanto a la necesidad de completar la prestación con un salario que permita obtener suficientes ingresos, como al interés en completar una trayectoria laboral corta hasta el momento en que se sufrió la discapacidad que generó el acceso a la pensión.

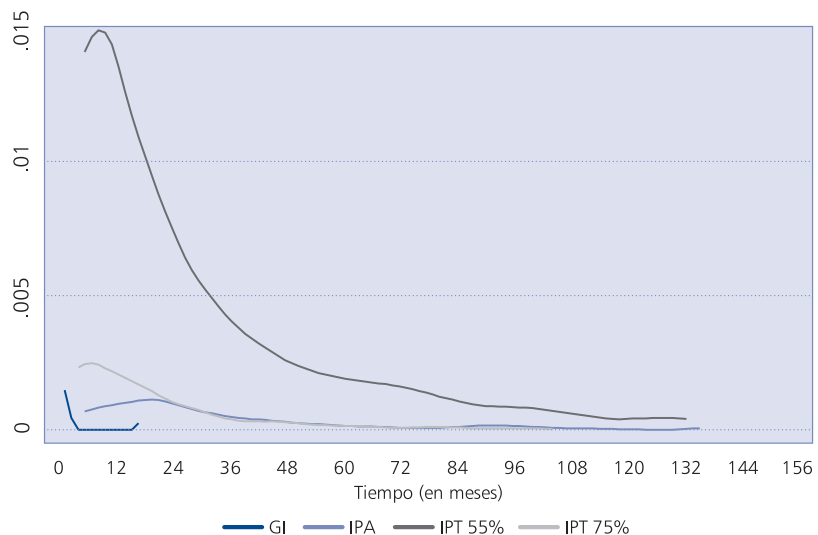
Finalmente, respecto al efecto de la cualificación, hay que tener en cuenta que las personas en ocupaciones manuales o de baja cualificación pueden tener menos opciones de compatibilizar prestación y empleo, por el menor abanico de ocupaciones a las que puedan acceder. También las opciones de empleo disponibles para las personas que desempeñaron ocupaciones

manuales pueden ser físicamente mucho más exigentes dificultando el acceso; pero, además, los salarios esperados son más bajos y, por tanto, la compatibilización puede ser mucho menos atractiva que para beneficiarios de la pensión que provienen de ocupaciones no manuales y de alta cualificación, que potencialmente tendrían acceso a puestos con mejores sueldos.

A continuación, adoptamos una perspectiva diferente sobre la compatibilización, mediante modelos de duración, en concreto regresiones de Cox. Mientras que las regresiones logísticas anteriores estudian la incidencia de la compatibilización, las regresiones de Cox proporcionan tasas de riesgo para las que se aúna la incidencia y la duración del período hasta que se produce la transición a la compatibilización.

Como primer paso, el gráfico 2 muestra la estimación de la fun-

GRÁFICO 2
TASA DE TRANSICIÓN A COMPATIBILIZACIÓN
CON EL EMPLEO (KAPLAN-MEIER)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL.

ción de supervivencia de Kaplan-Meier, de manera que podemos ver en cada momento la tasa de transición a un empleo (a la compatibilización) para cada uno de los tipos de pensión por incapacidad permanente. Esta tasa es mucho mayor para el caso de la IPT del 55 por 100 de la base reguladora y siempre lo es en todo el tiempo transcurrido que puede cubrir nuestra base de datos (algo más de 130 meses). Además, se aprecia que el horizonte para alcanzar el máximo de transición a la compatibilización es dentro del primer año y, después, se produce una bajada pronunciada hasta los cuatro años (48 meses), para proseguir el descenso de manera suave hasta prácticamente cero con el paso del tiempo. La IPT del 75 por 100 de la base reguladora es mucho más baja que la anterior, pero sigue estando algo por encima de los otros tipos de incapacidad permanente, si bien a partir del segundo año ya no hay diferencias con la IPA. Esta alcanza su máximo precisamente a los dos años. La tasa de transición para el caso de GI es sumamente baja, y prácticamente nula salvo los primeros tres meses aproximadamente. En definitiva, la compatibilización viene a darse en el primer o segundo año del acceso a la pensión. Con posterioridad, la probabilidad observada de transición no hace más que disminuir, si bien en los casos que no son la IPT del 55 por 100 de la base reguladora las tasas de transición son siempre muy reducidas.

Seguidamente, se comentan los modelos de duración, que se muestran de forma detallada en el cuadro n.º 6. Como variables independientes se han utilizado las mismas que se habían considerado en las regresiones logísticas. No se ha incluido la GI por el escaso número de casos

CUADRO N.º 6

MODELOS DE DURACIÓN (COX) DE COMPATIBILIZACIÓN DE PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE Y EMPLEO (TASAS DE RIESGO)

		TOTAL	IPA	IPT 55 POR 100	IPT 75 POR 100
Tipo IP (ref: IPA)	GI	0,140***			
	IPT 55%	7,998***			
	IPT 75%	4,134***			
Género (ref: mujer)		1,469***	0,868	1,567***	1,530***
Discapacidad		0,981	0,813	1,006	0,808
Complemento de mínimos		0,949	0,894	0,995	0,655**
Cuantía IP (ref: hasta 600 euros)	600 a 900	0,822***		0,831***	0,695***
	900 a 1.200	0,695***	0,888	0,704***	0,570***
	1.200 a 1.800	0,592***	0,884	0,628***	0,364***
	más de 1.800	0,557***	0,83	0,650**	0,424***
Edad de acceso a la IP (ref: 60-64)	Hasta 45	7,537***	14,329***	6,027***	10,772***
	45-49	4,837***	9,740***	3,867***	7,016***
	50-54	2,811***	5,241***	2,243***	3,207***
	55-59	1,893***	4,009***	1,852***	1,705***
Edad del 1.º empleo (ref: > 29)	Hasta 19	1,201***	0,873	1,329***	0,923
	20-24	1,097	0,865	1,216***	0,883
	25-29	0,936	0,829	0,997	0,833
Tiempo trabajado (ref: > 30)	Hasta 5 años	1,264***	2,221***	1,154	0,966
	5 a 10	1,203***	1,722**	1,095	1,649***
	10 a 20	1,248***	1,581**	1,144**	1,374**
	20 a 30	1,262***	1,287	1,186***	1,223*
Grupo de cotización (ref: no manual alta cualificación)	No manual media cualificación	0,883**	0,861	0,974	0,587***
	No manual baja cualificación	0,792***	0,659**	0,878*	0,639***
	Manual alta cualificación	0,739***	0,666**	0,822***	0,503***
	Manual media cualificación	0,587***	0,537***	0,672***	0,325***
	Manual baja cualificación	0,576***	0,647*	0,621***	0,413***
	N	38.037	14.079	13.428	9.591

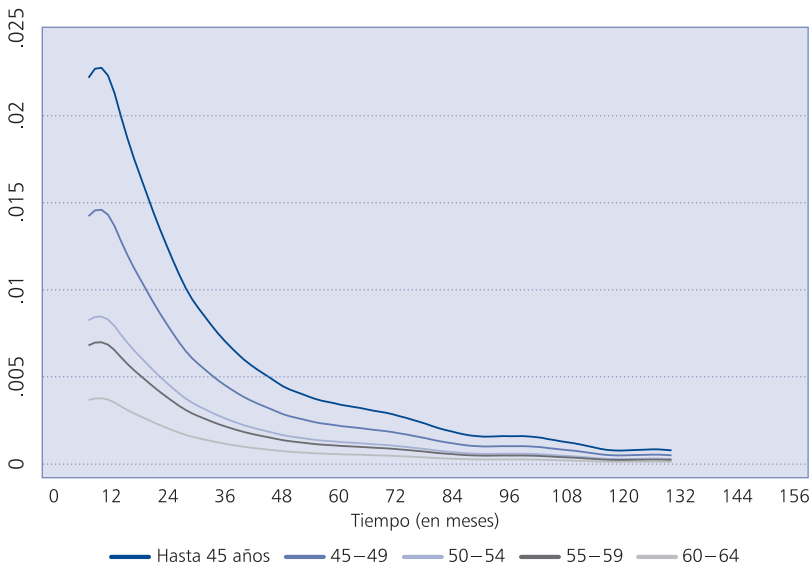
Notas: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Las estimaciones también incluyen variables ficticias de las comunidades autónomas.

con que contábamos. Los resultados van en la misma dirección que en las regresiones logísticas. Para facilitar la interpretación de los resultados de la cuantía de la pensión y la edad de acceso a la pensión, los gráficos 3 y 4 representan las respectivas tasas de riesgo para las pensiones de IPT del 55 por 100 de la base reguladora. Es fácil ver cómo la variabilidad de la tasa de riesgo asociada a la edad (gráfico 3) es bastante más amplia que la asociada a las diferencias en la

cuantía de la pensión (gráfico 4), confirmando lo que se apreciaba con anterioridad: que siendo importante el desincentivo de la cuantía de la pensión en el tipo de pensión pensado para la compatibilización es, sin embargo, la edad a la que se accede a la pensión la variable que se asocia con mayores diferencias en la compatibilización. En cualquier caso, dentro de todas las categorías de ambas variables, los mayores valores de la tasa de riesgo se obtienen en el entorno del año

GRÁFICO 3

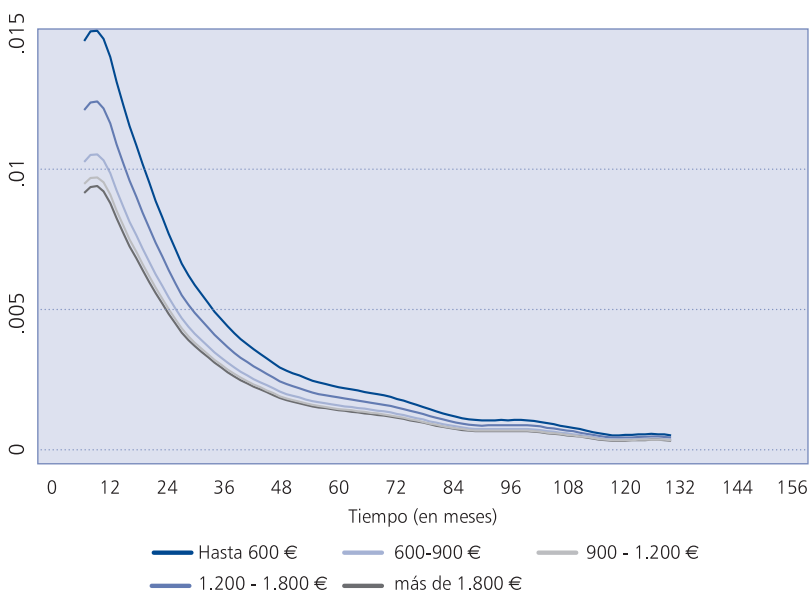
ESTIMACIONES DE LA TASA DE RIESGO DE COMPATIBILIZACIÓN PARA LAS PENSIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL CON EL 55% DE LA BASE REGULADORA, SEGÚN GRUPO DE EDAD



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL.

GRÁFICO 4

ESTIMACIONES DE LA TASA DE RIESGO DE COMPATIBILIZACIÓN PARA LAS PENSIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL CON EL 55% DE LA BASE REGULADORA, SEGÚN IMPORTE DE LA PENSIÓN



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL.

posterior a entrar en la pensión por incapacidad permanente.

Para completar la información sobre cuantía de las pensiones, los resultados matizan aún más la importancia de los complementos de mínimos. Aquí solo disminuyen las tasas de riesgo para el caso de la IPT del 75 por 100 de la base reguladora, mientras que en los otros casos no hay una relación significativa, lo cual difiere de los resultados de las regresiones logísticas, donde era exactamente al contrario. Así pues, la relación del complemento de mínimos con la compatibilización aparece como poco robusta (e, indirectamente, las apreciaciones sobre la reforma de 2007 asociadas a los cambios en el acceso al complemento de mínimos)

V. CONCLUSIONES

La participación en el mercado de trabajo es un medio clave para favorecer la integración social de las personas con discapacidad. Mantener en el empleo a las personas que sufren alguna discapacidad debería ser uno de los objetivos principales de las políticas laborales dirigidas a las personas con discapacidad. Las investigaciones previas y el sencillo análisis realizado en este artículo ofrecen una serie de indicaciones útiles para facilitar este objetivo mediante la compatibilización de las pensiones por incapacidad permanente y el empleo:

1. Una mayor cuantía de las pensiones por incapacidad permanente puede desincentivar la participación laboral, pero este efecto ni es lineal ni general ni se produce manera simple.

2. Una parte de la menor tasa de empleo está relacionada con

los bajos salarios esperados a los que pueden aspirar quienes han sufrido una discapacidad; en especial, si han trabajado en puestos de poca cualificación y tienen edades elevadas (por encima de 50 años) cuando acceden a la pensión por incapacidad permanente.

3. La compatibilización entre pensión y empleo se da sobre todo hasta alrededor de doce meses después de acceder a la pensión. Después, cae rápidamente la incidencia de la compatibilización.

4. Quienes son más jóvenes cuando acceden a la pensión (y que, por tanto, tienen un historial de cotizaciones más corto) son los que más compatibilizan con el empleo. A partir de los 50 años, la probabilidad de compatibilizar es mucho más reducida.

El problema de los bajos salarios esperados (que desincentivan la búsqueda de empleo y, por tanto, la participación laboral) es difícil de resolver. En último término, significa que estas personas tienen características individuales asociadas con una baja productividad, algo que, entre los que trabajan, causan la mayor parte de las diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad (Malo y Pagán, 2012). Los bajos niveles educativos y una experiencia laboral previa en puestos de baja cualificación podrían compensarse con políticas activas de formación, pero no cabe esperar grandes efectos de estas medidas a corto plazo. La elevada edad media dificulta que resulten rentables estas inversiones en formación, tanto a nivel individual como social. Antes bien, convendría tomar una línea semejante a las políticas activas dirigidas a desempleados mayores de

50 años que han resultado efectivas, y que han sido los incentivos monetarios a la contratación combinados con una asesoría personalizada por parte de asesores especializados de los servicios de empleo (Malo, 2018). Las acciones deberían concentrarse sobre todo en los momentos inmediatamente posteriores al acceso a la pensión, pues más allá de un año cae fuertemente la probabilidad de compatibilización incluso para la IPT del 55 por 100 de la base reguladora.

Por último, deberíamos saber más sobre la relación entre pensiones por discapacidad, compatibilización y bienestar de los beneficiarios y sus familias. Se trata de algo esencial para plantear políticas que vean estas pensiones no solo como una partida presupuestaria más que puede desincentivar o no el empleo, sino como un determinante del bienestar de algunos de los miembros más vulnerables de la sociedad, como se destaca en OIT-OCDE (2018).

NOTAS

(1) Sobre las peculiaridades de las pensiones por incapacidad permanente en los regímenes especiales se puede consultar, por ejemplo, la *Guía Laboral* del Ministerio de Trabajo, que está disponible en línea (<http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/index.htm>).

BIBLIOGRAFÍA

- ACEMOGLU, D. Y ANGRIST, J. (2001). Consequence of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 109(5), pp. 915-950.
- AUTOR, D., KOSTØL, A., MOGSTAD, M. Y SETZLER, B. (2019). Disability Benefits, Consumption Insurance, and Household Labor Supply. *American Economic Review*, 109(7), pp. 2613-2654.

- BOUND, J., SCHOENMBAUM, M., STINEBRICKNER, T. R. Y WAIDMAN, T. (1999). The dynamics effects of health on the labor force transitions of older workers. *Labour Economics*, 6, pp. 179-202.
- BURKHAUSER, R. Y DALY, M. (2002). United States Disability Policy in a Changing Environment. *Journal of Economic Perspectives*, 16(1), pp. 213-224.
- CERVINI-PLA, M. Y VALL-CASTELLÓ, J. (2018). The earnings and employment losses before entering the disability system. *European Journal of Health Economics*, 19(8), pp. 1111-1128.
- CUETO, B. Y MALO, M. A. (2016). Do Partial Disability Pensions Close the Earnings Gap? *Hacienda Pública Española*, 216(1), pp. 103-126.
- DELEIRE, T. (2000). The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Human Resources*, 35(4), pp. 693-715.
- FRUTOS, E. Y VALL-CASTELLÓ, J. (2015). Equal Health, Equal Work? The Role of Disability Benefits After Controlling for Health Status. *European Journal of Health Economics*, 16(3), pp. 329-340.
- JIMÉNEZ-MARTÍN, S., JUANMARTI-MESTRES, A. Y VALL-CASTELLÓ, J. (2019). Great Recession and disability insurance in Spain. *Empirical Economics*, 56, pp. 1623-1645.
- KOSTOL, A., Y MOGSTAD, M. (2014). How Financial Incentives Induce Disability Insurance Recipients to Return to Work. *American Economic Review*, 104(2), pp. 624-655.
- KREIDER, B. Y RIPHANN, R.T. (2000). Explaining Applications to the U.S. Disability program. A semiparametric approach. *Journal of Human Resources*, 34(4), pp. 734-769.
- MALO, M. A. (2004). ¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud* de 1999. *Cuadernos de Economía*, 27, pp. 75-108.
- (2018). Finding proactive features in labour market policies: A reflection based on the evidence. *Research Paper #8, ILO Future of Work*

<p><i>Research Paper Series</i>. Ginebra (Suiza): OIT.</p> <p>MALO, M. A., CUETO, B., Y RODRÍGUEZ V. (2011). Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo: el caso español. <i>Cuadernos de Relaciones Laborales</i>, 29(1), pp. 125-153.</p> <p>MALO, M. A. Y PAGÁN, R. (2012). Wage differentials and disability across Europe: Discrimination and/or lower productivity? <i>International Labour Review</i>, 151(1-2), pp. 43-60.</p> <p>— (2019). <i>Soledad, discapacidad y mercado de trabajo</i>. Estudios de la Fundación, serie economía y sociedad. Madrid: Funcas.</p> <p>MARIE, O. Y VALL-CASTELLÓ, J. (2012). The Employment Effect of Increasing Disability Benefits: A Regression</p>	<p>Discontinuity Approach. <i>Journal of Public Economics</i>, 96(1-2), pp. 198-210.</p> <p>MEYER, M. Y MOK, W. (2019). Disability, Earnings, Income and Consumption. <i>Journal of Public Economics</i>, 171, pp. 51-69.</p> <p>OCDE (2007) New ways of addressing partial work capacity., París: OCDE. Disponible en: http://www.oecd.org/dataoecd/6/6/38509814.pdf (último acceso: 04/07/2019).</p> <p>— (2010). <i>Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A synthesis of findings across OECD countries</i>. París: OCDE.</p> <p>OIT-OCDE (2018). «Labour market inclusion of people with disabilities», documento presentado en la primera reunión del grupo de trabajo sobre empleo del G20, Buenos Aires, Argentina. Disponible en:</p>	<p>http://www.g20.utoronto.ca/2018/g20_paper_persons_with_disabilities_ilo_oecd.pdf (último acceso: 4 de julio de 2019).</p> <p>PARSONS, D. (1980). The Decline in Male Labor Force Participation. <i>Journal of Political Economy</i>, 88 (1), pp.117-134.</p> <p>— (1982). The Male Labor Force Participation Decision: Health, Reported Health, and Economic Incentives. <i>Economica</i>, 49, pp. 81-91.</p> <p>SILVA, J. I. Y VALL-CASTELLÓ, J. (2017). Partial Disability System and Labour Market Adjustment: The case of Spain. <i>Labour Economics</i>, 48, pp. 23-34.</p> <p>VALL-CASTELLÓ, J. (2017). What happens with the employment of disabled individuals when all financial disincentives to work are abolished? <i>Health Economics</i>, 26(2), pp.158-174.</p>
---	---	--