

## Evaluación del impacto de incentivos al empleo y programas mixtos de empleo y formación

de la Dirección General del Servicio Público de Empleo



**UNIÓN EUROPEA**  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El FSE invierte en tu futuro*



**Comunidad  
de Madrid**

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

### Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

### Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz

---

### COORDINACIÓN:

#### Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

### ELABORACIÓN

Universidad Autónoma de Madrid

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

### Evaluación del impacto de incentivos al empleo y programas mixtos de empleo y formación de la Dirección General del Servicio Público de Empleo. Informe ejecutivo

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© Comunidad de Madrid, 2023

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 2023

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

**Publicado en España - Published in Spain**



**Biblioteca  
virtual**

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



**comunidad.madrid/publicamadrid**

## Contenido

---

1. Introducción .....	4
2. Programa de Cualificación Profesional para jóvenes parados de larga duración .....	8
3. Programa Activación Profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración .....	12
4. Programa Cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años .....	16
5. Programa Reactivación Profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años .....	20
6. Programa Reactivación Profesional e inserción laboral .....	25
7. Programa para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo .....	29
8. Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario .....	35
9. Programa de incentivos a la contratación indefinida inicial .....	41
10. Programa de incentivos a la contratación indefinida mediante la conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos.....	45
11. Programa Impulso al contrato de prácticas en el marco del SNGJ.....	49
12. Programa Impulso al contrato de formación y aprendizaje .....	54
13. Contratación estable de jóvenes en el marco del SNGJ .....	59

## 1. Introducción

---

Las políticas activas de empleo (PAE) constituyen un elemento fundamental en la lucha contra el desempleo pues engloban medidas cuya finalidad es la activación temprana de las personas que han perdido su empleo. Desde el inicio de la Gran Recesión, las PAE han cobrado especial protagonismo en las líneas de actuación de los sucesivos gobiernos.

En este sentido, la **evaluación de impacto** de las diferentes políticas cobra un papel esencial como elemento corrector del diseño de las políticas en aras de alcanzar el objetivo principal de mejorar la empleabilidad y la calidad del empleo de los trabajadores desempleados, especialmente la de aquellos colectivos más vulnerables y aquellos que se encuentran más alejados del mercado laboral. El diseño e implantación de las PAE debe acompañarse de una evaluación rigurosa que permita detectar buenas prácticas en el diseño de las mismas, así como servir de instrumento de diagnóstico para perfeccionar posibles ineficiencias de cara al cumplimiento del objetivo final de promover el empleo y contribuir a corregir desequilibrios en el mercado de Trabajo.

El **objetivo** de este Estudio es **evaluar** la eficacia del sistema de incentivos a la contratación y programas mixtos de empleo y formación gestionados por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (DGSPECM). Se trata de conocer la eficacia de estos incentivos como instrumento eficaz para mejorar el acceso al empleo de las personas más vulnerables, favorecer el empleo estable y reducir la temporalidad.

Concretamente, se han evaluado **12 programas** (5 Programas mixtos de empleo y formación y 7 programas de incentivos al empleo) dirigidos a **diferentes colectivos especialmente vulnerables**, tal y como se recoge en el Cuadro 1:



Cuadro 1. Programas evaluados

PROGRAMA	COLECTIVOS OBJETIVO
<b>PROGRAMAS MIXTOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN</b>	
1) Programa de Cualificación profesional para jóvenes desempleados de larga duración	▪ Jóvenes desempleados de larga duración no cualificados
2) Programa de Activación profesional para jóvenes desempleados de larga duración	▪ Jóvenes desempleados de larga duración cualificados
3) Programa de Cualificación profesional para desempleados de larga duración mayores de 30 años	▪ Desempleados de larga duración mayores de 30 años no cualificados
4) Programa de Reactivación profesional para desempleados de larga duración mayores de 30 años	▪ Desempleados de larga duración mayores de 30 años cualificados
5) Programa de Reactivación e Inserción Laboral para desempleados de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mayores de 45 años.</li> <li>▪ Mujeres con baja cualificación profesional (inferior a ESO)</li> <li>▪ Desempleados de muy larga duración (360 días /Últimos 540)</li> <li>▪ Perceptores de la Renta Mínima de Inserción de la CM.</li> </ul>
<b>INCENTIVOS AL EMPLEO</b>	
6) Programa de incentivos para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.	▪ Personas con discapacidad reconocida (grado $\geq$ 33%) ocupadas en CEE
7) Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personas con discapacidad reconocida (grado <math>\geq</math> 33%):</li> <li>- Desempleadas inscritas en oficinas de empleo</li> <li>- Ocupadas con contrato temporal</li> </ul>
8) Programa de incentivos a la contratación indefinida (contratación indefinida inicial).	▪ Desempleados inscritos como demandantes de empleo durante al menos 1 mes ininterrumpido inmediatamente anterior a su contratación
9) Programa de Incentivos para la contratación indefinida (conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos).	▪ Trabajadores con contratos formativos o contratos temporales (vigencia mínima de 6 meses)
10) Programa Impulso a la contratación en prácticas en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.	▪ Jóvenes cualificados < 30 años (desempleados inscritos en el SNGJ)
11) Programa Impulso al contrato de formación y aprendizaje en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.	▪ Jóvenes no cualificados < 30 años, (desempleados inscritos en el SNGJ)
12) Programa Contratación estable de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.	▪ Jóvenes <30 años (desempleados inscritos en el SNGJ)

En conjunto, los programas evaluados suponen un presupuesto de 152,55 millones de euros y engloban, tras la depuración de datos y el proceso estadístico llevado a cabo, un total de 16.612 participantes<sup>1</sup>.

Para la evaluación llevada a cabo, se analiza el impacto de la participación en el programa sobre la probabilidad de empleo<sup>2</sup>, diferenciando según la calidad del mismo (calidad alta, media y baja). La tipología del empleo se realiza en base al tipo de contrato, la jornada laboral y la duración del contrato (en el caso de contratos temporales) según queda recogido en el Cuadro 2:

**Cuadro 2. Tipología de empleo**

Tipo de contrato	Jornada	Jornada laboral semanal	Duración (contratos temporales)	Tipología de empleo
Indefinido	Tiempo completo			Calidad Alta
	Tiempo parcial	≥ 15 horas < 15 horas		Calidad Alta Calidad Media
Temporal	Tiempo completo		duración indeterminada	Calidad Media
			duración ≥ 6 meses	Calidad Media
			duración < 6 meses	Calidad Baja
	Tiempo parcial	≥ 15 horas	duración indeterminada	Calidad Media
			duración ≥ 6 meses	Calidad Media
			duración < 6 meses	Calidad Baja
	<15 horas	duración indeterminada	Calidad Baja	
		duración ≥ 6 meses	Calidad Baja	
		duración < 6 meses	Calidad Baja	

Aunque todos los programas analizados tienen como objetivo final mejorar las probabilidades de empleo de los participantes, existe una notable heterogeneidad entre ellos, por lo que se requiere un planteamiento de análisis específico para cada uno de los programas. De cara a la presentación de resultados y con el fin de dotar a la evaluación realizada en este Estudio de un carácter operativo para la toma de decisiones y que cada uno de los programas puedan ser considerados individualmente, cada capítulo del Informe General de resultados

<sup>1</sup> Como se explica en la Guía Metodológica, la metodología llevada a cabo en este Estudio se basa en la selección de grupos de control específicos para cada programa aplicando un algoritmo de emparejamiento (*Coarsened Exact Matching*), con el objetivo de replicar, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio, buscando, para cada participante en el programa (grupo tratamiento) un "gemelo" no participante (grupo de control).

<sup>2</sup> Las estimaciones están basadas en modelos de regresión logit y modelos de regresión logística multinomial. Ver Guía metodológica.

se ha dedicado a un programa concreto, incluyendo las conclusiones específicas del mismo con el fin de que pueda ser estudiado de manera independiente al resto.

En este Resumen Ejecutivo presentamos las principales conclusiones para cada uno de los programas. En cada caso se muestran las probabilidades de empleo estimadas de los participantes (Grupo Tratamiento) y los resultados de la evaluación del impacto de la participación sobre la probabilidad de empleo expresada en efectos marginales<sup>3</sup>, es decir, la diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el Grupo de Tratamiento y el de Control<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales de cada individuo.

<sup>4</sup> Un efecto marginal positivo de 1 punto porcentual (pp) indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.



## 2. Programa de Cualificación Profesional para jóvenes parados de larga duración

- Dirigido a jóvenes desempleados de larga duración no cualificados.
- Contrato subvencionado para la realización de actividades de interés público o social en Entidades Locales en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y formación para la obtención de un certificado de profesionalidad (preferentemente de Nivel 1).
- Contrato de formación y aprendizaje (duración mínima 9 meses). Jornada completa.
- Subvención: Costes salariales y de SS (máximo 800 euros/participante) + Costes formación (máximo 8 euros/hora/participante)
- Presupuesto año 2018: 9.000.000 euros.

- Los resultados de la evaluación del **Programa de cualificación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración que carecen de una cualificación profesional** reflejan que la probabilidad media estimada de empleo aumenta con el tiempo y el tipo de empleo más probable para los participantes es el de calidad media, mientras que para los no participantes predominan los empleos de calidad baja (Gráfico P1.1). Por género, la probabilidad global de empleo es más baja para las mujeres, excepto en los empleos de calidad baja.
- Se concluye que **la participación en el programa** tiene un **efecto positivo** sobre la probabilidad global de empleo, aunque pierde intensidad al extender el periodo de análisis. Seis meses después de finalizar el programa los participantes alcanzan una probabilidad de empleo que resulta 18.24 puntos porcentuales (pp) más elevada que los no participantes, mientras que dicho diferencial es de 15.12 pp a los 8 meses. El efecto positivo se concentra especialmente en el acceso a los empleos de calidad media (en torno a 14 pp), pues el impacto sobre el acceso a empleos de calidad baja es de una cuantía muy inferior y desaparece rápidamente con el tiempo. Los efectos sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta se invierten: los no participantes alcanzan probabilidades más altas, sin olvidar que este tipo de empleos son los que resultan menos habituales tanto para los participantes como para los no participantes.
- El efecto positivo sobre los empleos de calidad media se produce tanto para hombres como para mujeres, pero es mayor para los hombres y se intensifica con el tiempo, mientras que para las mujeres tiende a desvanecerse. En cambio, el impacto de la participación sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad baja es mayor en las mujeres.



## ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? Sugerencias y

### recomendaciones:

- Dado que el grueso del colectivo carece de experiencia profesional y su nivel de estudios es muy bajo, es conveniente mantener el programa si bien introduciendo algunos cambios. Así, sería bueno aumentar la duración del programa (actualmente 9 meses de formación con prácticas) y robustecer el bloque formativo. Cuando se trata de formación destinada a Certificados de Profesionalidad (CP), aunque cada uno tiene su contenido específico legal, podría contemplarse algún módulo adicional de competencias generales.
- Ya que los NO participantes tienen mayor tasa de éxito en empleos de calidad alta, ello sugiere que la disponibilidad de tiempo libre para la búsqueda de empleo juega un papel importante. Un elemento explicativo es que los jóvenes seleccionados que permanecen hasta el final del programa, pertenecen a los segmentos de demandantes menos cualificados o de más tiempo en situación de desempleo. Esto es, los que tienen menor margen de maniobra en el mercado laboral.
- La duración de 9 meses para conseguir el CP parece corta para especialidades de cierta importancia, aunque para otras sea suficiente. De ahí que sería provechoso estudiar la forma de hacer que ese plazo fuese flexible, sobre todo cuando se trate de certificados de nivel superior a uno.
- La baja participación de las mujeres no cualificadas en este programa (41.9%) hace necesario reforzar los estímulos para aumentarla, lo que puede venir motivado por el desajuste existente entre la ocupación demandada por las mujeres demandantes de empleo y la asociada al contrato subvencionado. Ampliar el abanico de las ocupaciones sería, teóricamente, una solución, pero las entidades locales sólo pueden ofertar empleos en ocupaciones que estén dentro de sus competencias<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> En esta línea se apuntan algunas sugerencias (ver Informe General, página 30, "Consideraciones adicionales sobre las entidades locales y entidades vinculadas, como beneficiarias de las ayudas contempladas en los distintos programas mixtos de empleo y formación (P1 a P5) y experiencias o sugerencias relativas a su actuación").



Gráfico P1.1. Probabilidades medias estimadas del Grupo Tratamiento: 6 y 8 meses después de finalizar el programa

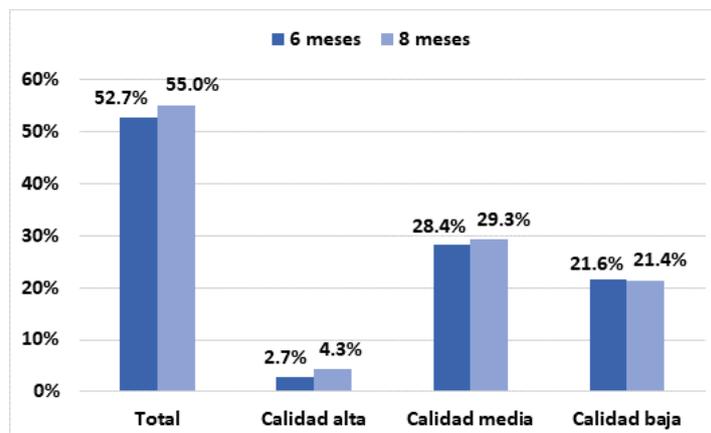
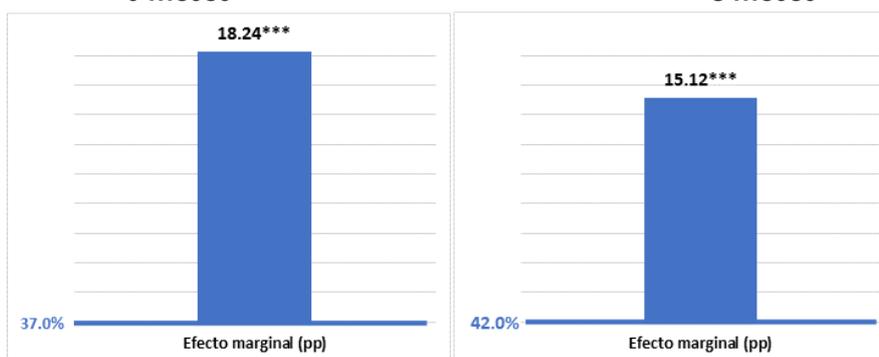


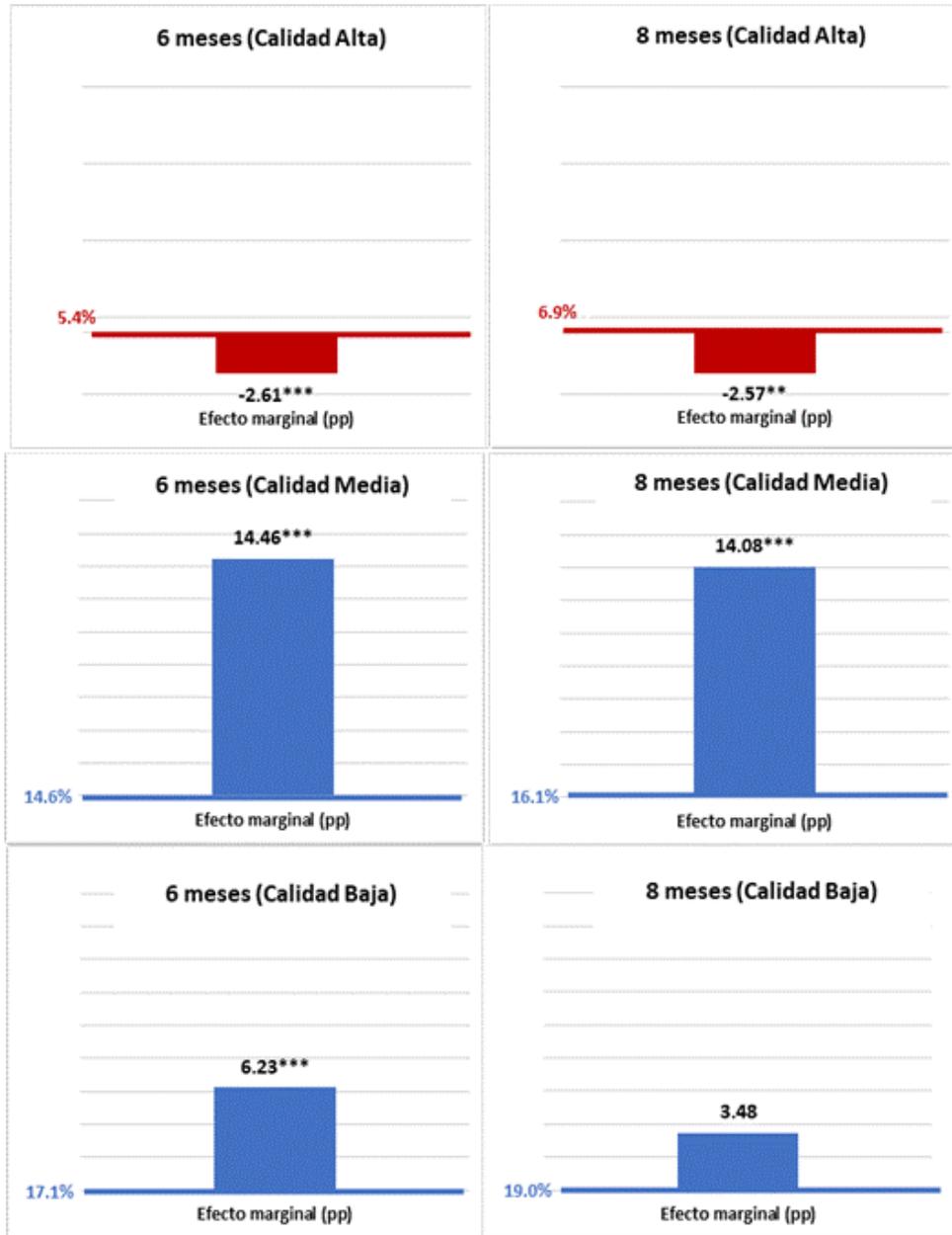
Gráfico P1.2. Impacto global de la participación (efectos marginales, pp) 6 meses 8 meses



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.



Gráfico P1.3. Impacto de la participación según calidad del empleo (ef. marginales, pp)



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

**Cuadro P1. Impacto de la participación en el programa según colectivos (efectos marginales, pp)**

	Mod. Logit	Mod. Multinomial (calidad del empleo)		
	Total empleo	Calidad Alta	Calidad Media	Calidad Baja
<b>Género</b>				
Hombres				
6 meses	18.28 ***	-2.97	13.26 ***	6.23 ***
8 meses	17.57 ***	-3.18	14.67 ***	3.93 ***
Mujeres				
6 meses	15.53 ***	-3.13	10.60 ***	7.32 ***
8 meses	11.31 ***	-1.69	7.63 **	5.33

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.

Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

### 3. Programa Activación Profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración

- Dirigido a jóvenes desempleados de larga duración cualificados (titulación universitaria, formación profesional o certificado de profesionalidad).
- Contrato subvencionado para la realización de actividades de interés público o social en Entidades Locales en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y formación en competencias transversales.
- Contrato de prácticas (duración mínima 6 meses). Jornada completa o parcial.
- Subvención: Costes salariales y de SS (máximo 2.5 veces el SMI) + Costes formación (máximo 8 euros/hora/participante). Reducción proporcional si es a tiempo parcial.
- Presupuesto año 2018: 5.800.000 euros.

- Los resultados de la evaluación del **Programa de Activación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración** (dirigido a jóvenes cualificados) reflejan que el tipo de empleo más probable al que acceden los participantes es el de calidad media, seguido de uno de calidad baja y, finalmente, los menos probables son los de calidad alta. La probabilidad de empleo aumenta con el tiempo. La probabilidad media de empleo de las mujeres es mayor que la de los hombres, especialmente a corto plazo.
- En términos agregados, **el impacto de participar en el programa** es positivo, pero sólo a corto plazo, estimándose un impacto de 7.19 pp frente al grupo de control. Este impacto cambia al atender a la calidad del empleo, pues el impacto positivo de la participación se limita a los empleos de calidad media, intensificándose además con el tiempo. Doce meses después de finalizar el programa, los participantes alcanzan una probabilidad de empleo de calidad media 13.58 pp más elevada que los no participantes. No existe ningún efecto de la participación sobre el acceso a empleos de calidad alta ni baja.



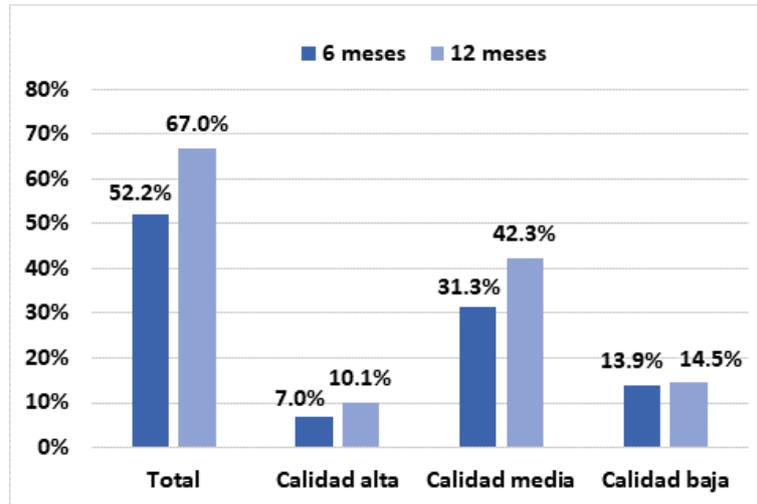
- Al diferenciar por género aparecen algunos matices. El impacto de la participación es, en general, mayor para los hombres, tanto a corto como a medio plazo y sólo afecta a los empleos de calidad media. Además, para los hombres el impacto de la participación se intensifica con el tiempo, mientras que para las mujeres tiende a desaparecer.
- Los resultados obtenidos sugieren la necesidad de introducir algunos ajustes al programa encaminados a mejorar los efectos de la participación sobre las mujeres, reforzando, entre otros, el proceso de tutorización para la búsqueda de empleo.

### ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? **Sugerencias y recomendaciones:**

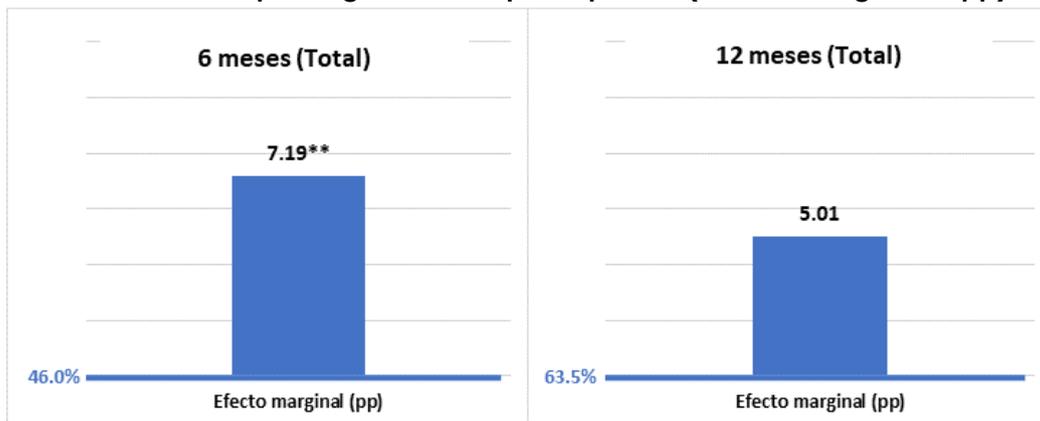
- El tipo de actividades organizadas usualmente por las entidades locales al amparo de este programa no parece que sea atractivo para los jóvenes cualificados. Esto, unido a su relativamente bajo impacto, pone en duda la conveniencia de mantener el programa, al menos según aparece diseñado para el período analizado en este Estudio.
- Un planteamiento alternativo sería contemplar períodos más largos de alternancia de experiencia laboral y formación, robusteciendo competencias profesionales transversales que resulten claves en el mercado laboral.
- Un nuevo diseño vendría bien para facilitar el acceso a empleos de calidad media o alta. Una posibilidad sería abriendo el abanico de obras/servicios a entidades privadas. Esto último, sin embargo, requeriría encajar el modelo en la nueva reforma laboral.
- En el programa habría que contemplar algún estímulo adicional para las mujeres de cara a contrarrestar la desventaja relativa registrada en los impactos.
- Una recomendación adicional es que, tanto en este P2 (Activación profesional) como en el P4 (Reactivación profesional) de los programas mixtos de empleo y formación, podría estudiarse si tiene sentido excluir de sus destinatarios aquellos colectivos ya recogidos en el Programa 5 (Reactivación e inserción laboral para personas con especiales dificultades de inserción) pues existe un solapamiento.
- Justificable solo en los casos en que la actividad laboral y la formación en alternancia sean suficientemente robustos en su contenido. Una reflexión que también podría hacerse extensible a los Programas 1 y 3 de Cualificación profesional para jóvenes y mayores de 30 años respectivamente.



**Gráfico P2.1. Probabilidades medias estimadas del Grupo Tratamiento: 6 y 12 meses después de finalizar el programa**

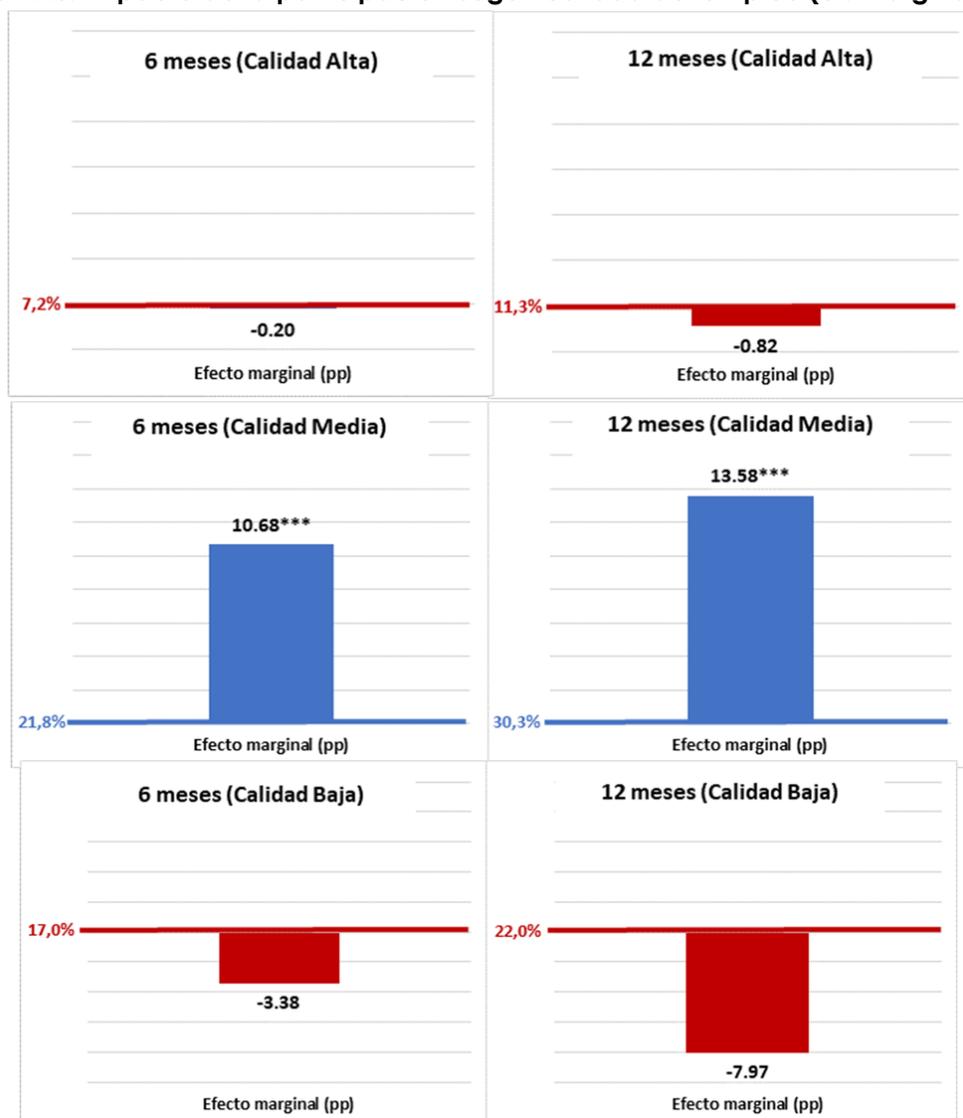


**Gráfico P2.2. Impacto global de la participación (efectos marginales, pp)**



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control).  
 Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

Gráfico P2.3. Impacto de la participación según calidad del empleo (ef. marginales, pp)



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

Cuadro P2. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Mod. Logit	Mod. Multinomial (calidad del empleo)		
	Total empleo	Calidad Alta	Calidad Media	Calidad Baja
<b>Género</b>				
Hombres				
6 meses	10.39 **	-2.03	12.55 ***	-1.41
12 meses	10.14 *	0.66	15.86 ***	-8.21
Mujeres				
6 meses	5.54	0.96	8.19 **	-4.22
12 meses	2.14	-0.08	10.32 *	-8.92

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.

Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.



#### 4. Programa Cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años

- Dirigido a desempleados de larga duración mayores de 30 años no cualificados (prioridad: desempleados que no perciban prestaciones ni subsidios por desempleo u otras rentas por desempleo).
- Contrato subvencionado para la realización de actividades de interés público o social en Entidades Locales en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y formación para la obtención de un certificado de profesionalidad (preferentemente de Nivel 1).
- Contrato de formación y aprendizaje (duración mínima 9 meses). Jornada completa.
- Presupuesto año 2018: 23.400.000 euros.

- Los resultados de la evaluación del **Programa de Cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años** muestran que el tipo de empleo más probable tras la participación son los empleos de calidad media, seguido por los de calidad baja y que la probabilidad de empleo se incrementa con el tiempo. La probabilidad global de empleo resulta más baja para las mujeres, los mayores de 45 años y los parados de muy larga duración. Al diferenciar por calidad del empleo, la mayor probabilidad de empleo de los hombres procede de los contratos de calidad media, mientras que las mujeres tienen más probabilidad de empleo en empleos de calidad baja. La mayor probabilidad de empleo que presentan los menores de 45 años y los parados de larga duración tiene su origen en los empleos tanto de calidad media como de calidad baja. Las probabilidades de conseguir empleos de calidad alta son siempre las menores.
- **El impacto de participar en el programa** sobre la probabilidad global de empleo es **positivo**, cuantitativamente importante y estable en el tiempo (en torno a 12 pp, ver gráfico P3.2). Este efecto positivo se produce sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad media y de calidad baja, aunque de mayor intensidad en estos últimos. Pero la participación en el programa tiene un efecto nulo sobre el acceso a empleos de calidad alta.
- El impacto de participar en el programa es más fuerte para las mujeres, para los menores de 45 años y sin grandes diferencias entre PLD y PMLD. Atendiendo a la calidad del empleo, el impacto del programa en hombres y mujeres para conseguir un empleo de calidad media es similar, pero el impacto sobre el acceso a empleos de calidad baja es mayor para las mujeres. Para los hombres el impacto de la participación resulta mayor sobre los empleos de calidad media, mientras que para las mujeres el impacto es mayor sobre los empleos de calidad baja.



- Los menores de 45 años se ven más beneficiados de la participación que los mayores de esa edad, tanto en el acceso a empleos de calidad media como de calidad baja, pero el impacto es mayor sobre la probabilidad de empleo de calidad baja. Para los menores de 45 años, el impacto tiende a aumentar a medida que se extiende el periodo de análisis. En cambio, para los mayores de 45 años el efecto tiende a disminuir con el tiempo.
- Sobre los empleos de calidad media y baja, el impacto de la participación es algo más fuerte para los PLD. Además, para los PLD el impacto de la participación sobre el empleo de calidad media tiende a aumentar con el tiempo y disminuye sobre el empleo de calidad baja.
- Como conclusión general, puede decirse que el programa es especialmente beneficioso para las mujeres, que a pesar de comenzar con menor probabilidad media de empleo que los hombres, la participación tiene para ellas un mayor impacto, aunque este mayor efecto es en términos de empleo de calidad baja. También resulta especialmente beneficioso para los menores de 45 años, que ya partían de una mayor probabilidad de encontrar empleo y para los parados de muy larga duración, quienes a pesar de partir de una menor probabilidad de empleo que los PLD, su participación en el programa les aporta un impacto similar al de los PLD.

### ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? **Sugerencias y recomendaciones:**

- Dado que el impacto del programa es positivo para los distintos colectivos de participantes, su intensificación de cara a facilitar la reinserción laboral de los individuos se presenta como una buena fórmula, especialmente en el caso de los PMLD. Para los mayores de 45 años podría robustecerse el programa para potenciar su impacto. Se podrían considerar duraciones de la práctica laboral en las entidades locales más extensas para ellos o una intensificación de la tutorización para la búsqueda de empleo.
- Para hacer más incisivo en general el efecto del programa sería conveniente, no obstante, actuar mejorando su instrumentación y mitigando las causas que lo limitan. Así, no parece sostenible, a tenor de la opinión de responsables y expertos<sup>6</sup>, la reiteración de la participación de las mismas personas en periodos o convocatorias sucesivas.

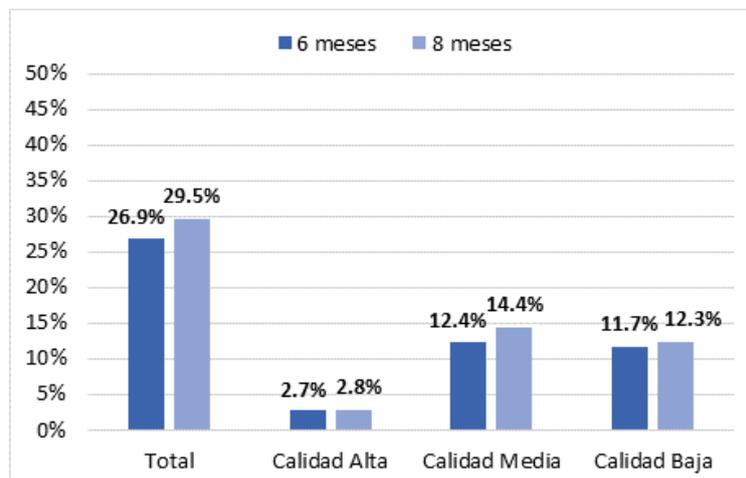
---

<sup>6</sup> Conclusiones derivadas del Grupo de Discusión 1.



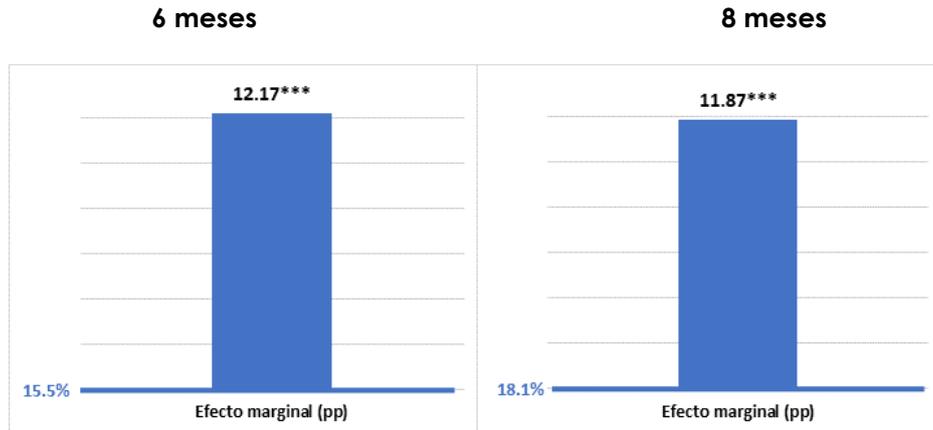
- También aquí, la duración de 9 meses para conseguir el certificado de profesionalidad parece corta para especialidades de cierta importancia, aunque para otras sea suficiente. De ahí que sería provechoso estudiar la fórmula para hacer que ese plazo fuese flexible, sobre todo cuando se trate de certificados de nivel superior a uno.
- Un nuevo diseño vendría bien para facilitar el acceso a empleos de calidad media o alta. Quizás abriendo el abanico de obras/servicios a entidades privadas, lo que requeriría encajar el modelo en la nueva reforma laboral.
- En cuanto a las Entidades locales (y vinculadas), hay aspectos de la gestión de los programas que podrían mejorarse igualmente<sup>7</sup>.

**Gráfico P3.1. Probabilidades medias estimadas de empleo del Grupo Tratamiento: 6 y 8 meses después de finalizar el programa**



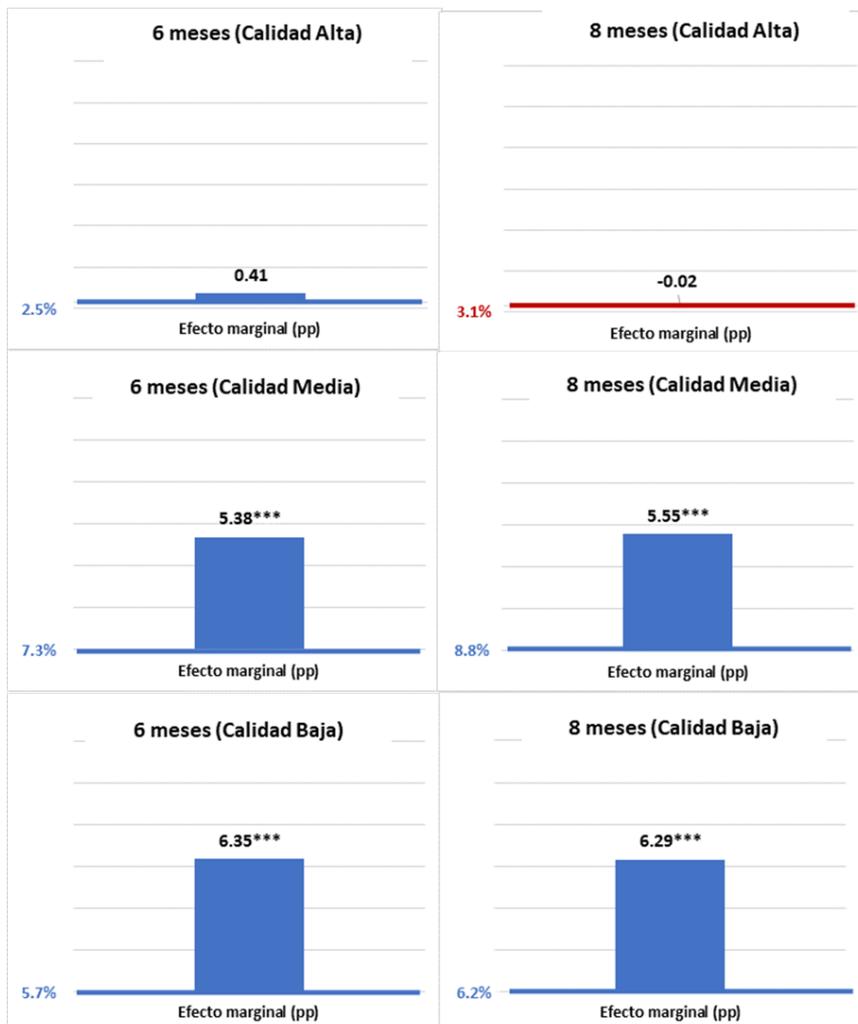
<sup>7</sup> Se apuntan algunas sugerencias (ver Informe General, página 30, "Consideraciones adicionales sobre las entidades locales y entidades vinculadas, como beneficiarias de las ayudas contempladas en los distintos programas mixtos de empleo y formación y experiencias o sugerencias relativas a su actuación").

**Gráfico P3.2. Impacto global de la participación en el programa (ef. marginales, pp)**



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control).  
Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

**Gráfico P3.3. Impacto de la participación según calidad del empleo (ef. marginales, pp)**



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control).  
Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.



**Cuadro P3. Impacto de la participación en el programa según colectivos (efectos marginales, pp)**

	Mod. Logit	Mod. Multinomial (calidad del empleo)		
	Total	Alta	Media	Baja
<b>Género</b>				
Hombres				
6 meses	9.89 ***	0.58	5.47 ***	3.82 ***
8 meses	9.63 ***	0.02	5.55 ***	4.03 ***
Mujeres				
6 meses	13.94 ***	0.25	5.26 ***	8.37 ***
8 meses	13.58 ***	-0.11	5.48 ***	8.14 ***
<b>Edad</b>				
Menores 45				
6 meses	16.87 ***	1.79	6.24 ***	8.74 ***
8 meses	17.68 ***	0.95	7.44 ***	9.23 ***
Mayores 45				
6 meses	10.16 ***	-0.21	4.98 ***	5.34 ***
8 meses	9.39 ***	-0.43	4.68 ***	5.10 ***
<b>Duración desempleo</b>				
PLD <sup>(a)</sup>				
6 meses	11.84 ***	-0.54	5.86 ***	6.53 ***
8 meses	11.83 ***	-1.37 *	6.87 ***	6.35 ***
PMLD <sup>(b)</sup>				
6 meses	11.78 ***	0.91	4.90 ***	5.97 ***
8 meses	11.25 ***	0.89	4.61 ***	5.73 ***

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.

<sup>(a)</sup> Inscritos como demandantes al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de incorporación.

<sup>(b)</sup> Parados de muy larga duración: Inscritos como demandantes más de 24 meses ininterrumpidos.

Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

## 5. Programa Reactivación Profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años

- Dirigido a desempleados de larga duración mayores de 30 años cualificados (prioridad: desempleados que no perciban prestaciones ni subsidios por desempleo u otras rentas por desempleo).
- Contrato subvencionado para la realización de actividades de interés público o social en Entidades Locales en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y formación en competencias transversales.
- Contrato a tiempo completo, modalidad más acorde a los trabajos realizados (duración mínima 6 meses).
- Subvención: Costes salariales y de SS (máximo 2.5 veces el SMI) + Costes formación (máximo 8 euros/hora/participante).
- Presupuesto año 2018: 19.150.000 euros.

- Los resultados de la evaluación del **Programa de Reactivación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años** reflejan que la probabilidad media de empleo más habitual para los participantes y no participantes



es la de calidad media, seguida por los empleos de calidad baja y finalmente los empleos de calidad alta. La probabilidad de empleo es más baja entre las mujeres, los mayores de 45 años y los PMLD, tanto en términos globales como al diferenciar por la calidad del empleo.

- **El impacto de participar en el programa es positivo** sobre la probabilidad global de empleo (9 y 10 pp a corto y medio plazo respectivamente), pero se limita a la probabilidad de acceder a empleos de calidad media y baja, siendo el impacto más fuerte sobre los empleos de calidad media. Además, en los empleos de calidad media el efecto se intensifica con el tiempo (5.50 pp a corto plazo y 9.59 pp a medio plazo), mientras que en los empleos de calidad baja el impacto se reduce. Sin embargo, la participación no tiene efectos sobre la probabilidad de conseguir empleos de calidad alta.
- El impacto de la participación resulta mayor para los hombres, los menores de 45 años (si ha pasado suficiente tiempo) y sensiblemente mayor para los parados de muy larga duración. Descendiendo a la calidad del empleo, el impacto del programa para conseguir un empleo de calidad media es muy superior en los hombres frente a las mujeres. En calidad baja el efecto sobre hombres y mujeres es más similar. Para los hombres, el impacto de la participación es mayor en los empleos de calidad media que en los de calidad baja, mientras que para las mujeres el mayor impacto a corto plazo se produce sobre los empleos de calidad baja, aunque a medio plazo el mayor impacto se produce en los empleos de calidad media.
- Tanto para los menores de 45 años como para los mayores de 45, el impacto es mayor sobre los empleos de calidad media (crece en el tiempo). En ambos tipos de empleo el impacto de la participación es superior para los menores de 45 años, con algunas excepciones, pues para los mayores de 45 el efecto de la participación sobre los empleos de calidad media a los 6 meses es mayor que para los menores de 45 años. En calidad baja, el efecto se desvanece tras los 6 meses de la finalización del contrato subvencionado para los mayores de 45.
- También para los PLD y los PMLD el impacto de la participación es superior en los empleos de calidad media y se intensifica con el tiempo, mientras que en los empleos de calidad baja el efecto se reduce con el tiempo y prácticamente desaparece para los PLD. El impacto es mayor para los PMLD.
- A la vista de los resultados puede concluirse que el programa es especialmente beneficioso para los parados de muy larga duración, para los hombres y para los menores de 45 años. La principal característica que parece discriminar los resultados



del efecto de la participación sobre la probabilidad de empleo es el tiempo inscrito como demandante de empleo.

### ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? Sugerencias y recomendaciones:

- Partiendo de que los PMLD y los mayores de 45 años tienen probabilidades de empleo comparativamente bajas, podría practicarse una selección prioritaria para ambos grupos, de cara a su participación en las obras o servicios programados. Es decir, hacer de ambos los grupos objetivo por excelencia en este programa.
- Pero dado que, en el caso de los mayores de 45, el programa es menos eficaz (valores bajos de impacto), resultaría conveniente introducir vías de mejora en las actuaciones, en línea con las ya señaladas para otros programas mixtos: flexibilizar la duración (actividad y formación) además de robustecer esta última, con algún módulo de competencias adicional al previsto inicialmente en la normativa. En el caso de las mujeres, las mejoras habrían de ir en el mismo sentido.
- En relación a las entidades beneficiarias, sería de interés modificar algunas de sus pautas de actuación.<sup>8</sup>
- Una recomendación adicional es que, tanto en este programa como en el P2 (Activación profesional) de los programas mixtos, podría estudiarse si tiene sentido excluir de sus destinatarios aquellos colectivos ya recogidos en el Programa 5 (Reactivación e inserción laboral de personas con especiales dificultades de inserción). Existe un solapamiento.
- Justificable solo en los casos en que la actividad laboral y la formación en alternancia sean suficientemente robustos en su contenido. Una reflexión que también podría hacerse extensible a los Programas 1 y 3 (Cualificación profesional para jóvenes y mayores de 30 años respectivamente).

---

<sup>8</sup> Ver Informe General, página 30.



Gráfico P4.1. Probabilidades medias estimadas de empleo del Grupo Tratamiento: 6 y 12 meses después de finalizar el programa

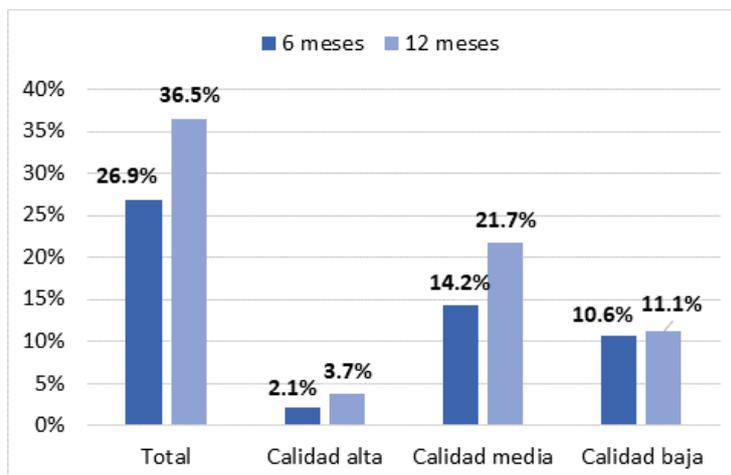
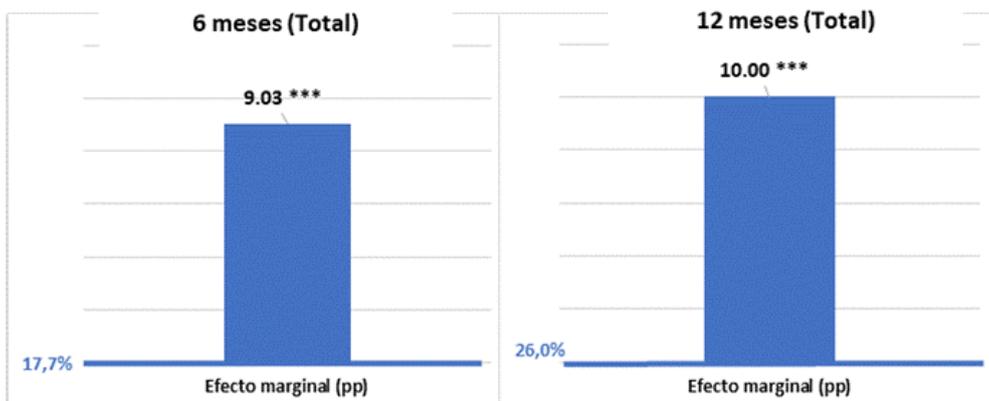


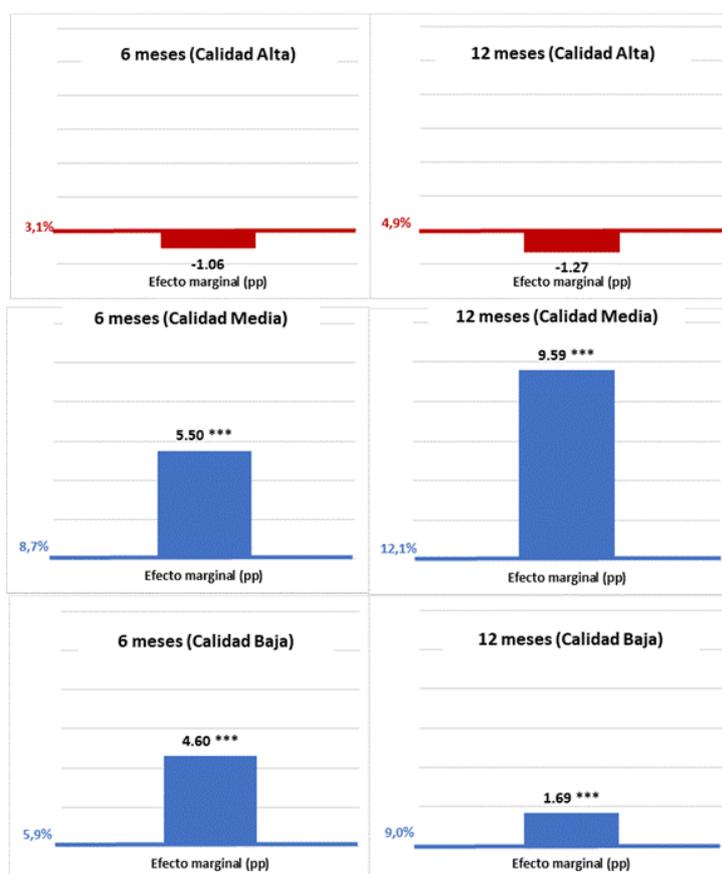
Gráfico P4.2. Impacto global de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control).  
Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.



Gráfico P4.3. Impacto de la participación según calidad del empleo (ef. marginales, pp)



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

Cuadro P4. Impacto de la participación en el programa según colectivos (efectos marginales, pp)

	Mod. Logit	Mod. Multinomial (calidad del empleo)		
	Total empleo	Calidad Alta	Calidad Media	Calidad Baja
<b>Género</b>				
Hombres				
6 meses	10.26 ***	-0.91	6.51 ***	3.82 ***
12 meses	11.80 ***	-1.05	9.25 ***	2.50 ***
Mujeres				
6 meses	6.04 ***	-1.11	2.71 ***	3.86 ***
12 meses	7.07 ***	-1.10	5.90 ***	1.71 **
<b>Edad</b>				
Menores 45				
6 meses	8.85 ***	-0.84	4.25 ***	5.42 ***
12 meses	13.95 ***	-2.19	11.01 ***	4.96 ***
Mayores 45				
6 meses	8.92 ***	-1.16	5.92 ***	4.15 ***
12 meses	8.00 ***	-0.93	8.83 ***	0.20
<b>Duración desempleo</b>				
PLD				
6 meses	6.57 ***	-1.98 **	4.23 ***	4.30 ***
12 meses	7.42 ***	-2.46	9.20 ***	0.61 *
PMLD				
6 meses	13.44 ***	0.45	7.69 ***	5.45 ***
12 meses	15.03 ***	0.57 *	11.27 ***	3.21 ***

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.



## 6. Programa Reactivación Profesional e inserción laboral

- Dirigido a desempleados con especiales dificultades de inserción (Mayores de 45 años, Mujeres con baja cualificación (inferior a ESO), Desempleados de muy larga duración, Personas en riesgo de exclusión social/perceptores renta mínima de inserción).
- Contrato subvencionado para la realización de actividades de interés público o social en Entidades Locales en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y formación en competencias transversales.
- Tipo de contrato acorde a los trabajos, jornada completa (12 meses) + Tutorización y Orientación (15 meses)
- Subvención: Costes salariales y de SS de los tutores y los participantes (máximo 3 veces el SMI para tutores y 2.5 veces el SMI para participantes) + Costes formación (máximo 8 euros/hora/participante).
- Presupuesto año 2018: 15.600.000 euros

- En el **Programa de Reactivación profesional e inserción laboral**, dadas las especiales dificultades de inserción laboral a las que va dirigido, las probabilidades medias de empleo para los participantes son bajas, tanto a corto plazo como a medio plazo, y se concentra especialmente en empleos de calidad media y baja, mientras que la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta resulta especialmente baja en comparación con otros programas. Los hombres registran probabilidades de empleo más altas que las mujeres, mientras que los mayores de 45 años presentan menores probabilidades de empleo que los menores de esa edad y los PMLD muestran menores probabilidades que los PLD.
- En términos agregados, **el impacto de la participación en el programa es positivo**, muy significativo y cuantitativamente importante, superando los 10 puntos porcentuales a corto plazo e intensificándose en el medio plazo. Sin embargo, este impacto positivo se limita a los empleos de calidad media y a los de calidad baja. A corto plazo el efecto de la participación resulta cuantitativamente más relevante sobre los empleos de calidad baja, pero a medio plazo el mayor impacto se produce en los empleos de calidad media.
- La participación en el programa tiene un efecto nulo sobre el acceso a empleos de calidad alta.
- Tanto para hombres como para mujeres (cualificadas y no cualificadas), para menores y mayores de 45 años y también para PLD y PMLD, se corrobora el efecto positivo de la participación en ambos periodos, pero la intensidad varía según colectivos. Los hombres, seguidos por las mujeres no cualificadas, reciben un impacto

más fuerte de la participación. Por edades no se observan grandes diferencias, aunque a corto plazo los más beneficiados son los menores de 45 años. Desde el punto de vista de la duración del desempleo, los PMLD son quienes se benefician en mayor medida de la participación. En general, para todos los colectivos, los mayores efectos se producen sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad media, especialmente en el medio plazo.

- Teniendo en cuenta las especiales dificultades de inserción de los participantes en este programa, que en el caso de los PMLD dichas dificultades se agudizan por el hecho de llevar más de 2 años ininterrumpidos en desempleo, resulta muy destacable que, de los colectivos analizados, los PMLD son los únicos para quienes la participación tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta.

### **¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? Sugerencias y recomendaciones:**

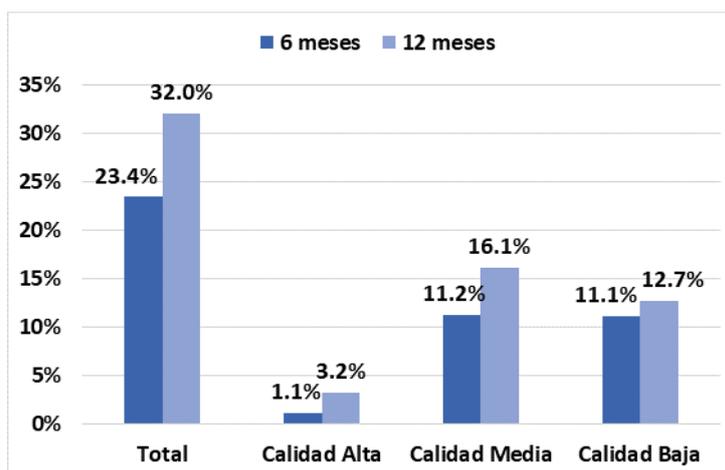
- Dado que el programa es un vehículo que resta fuerza hacia el empleo de calidad alta (no así en los de calidad media o baja) y, paralelamente, que su impacto no alcanza al registrado en otros programas mixtos destinados a personas no cualificadas, se sugiere hacer ajustes en el mismo de cara al futuro.
- Con ello en mente, dado que el programa está concebido para atender a los colectivos del mercado laboral con menor capacidad de inserción, el programa debería ser mantenido.
- Partiendo de que se trata de un programa que ya posee una estructura más robusta que los demás de alternancia (el contrato subvencionado es a jornada completa, tiene una duración de 12 meses e incluye además un periodo de orientación de al menos 15 meses), todo parece indicar que habría que incidir en seleccionar bien la actividad laboral de las entidades beneficiarias y en potenciar el contenido formativo (competencias) para elevar su impacto.
- Teniendo en cuenta además que el programa resulta especialmente beneficioso para los PMLD (en el segmento de empleos de calidad media básicamente) y dado que los PLD obtienen buenos resultados en los otros programas mixtos de empleo y formación (en el de menores de 30 años y en el de mayores de 30), podría ser conveniente concentrar los esfuerzos en los primeros. Liberar recursos reduciendo el peso de los PLD (que suponen el 43.3% dentro del programa), permitiría un margen de maniobra más amplio.
- Con todo, no hay que olvidar que en los programas mixtos de empleo y formación, existe un posible sesgo al alza en el impacto -no medible- debido a la existencia de



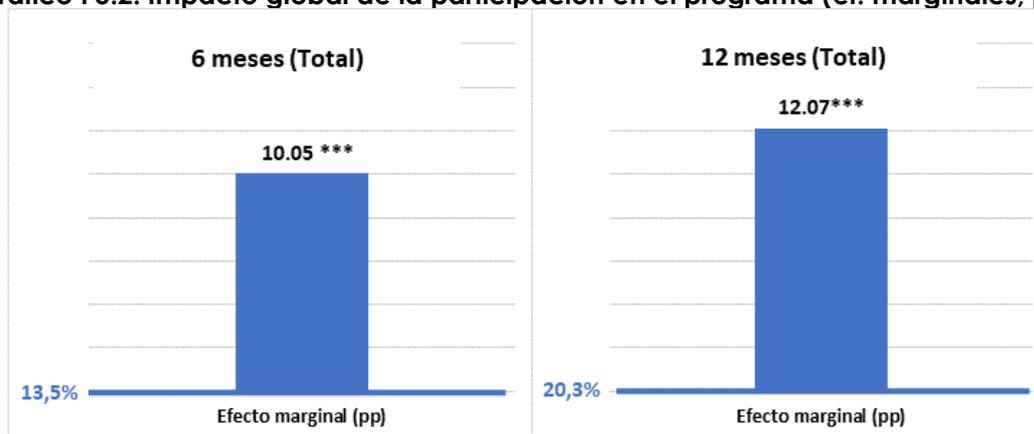
reenganches de “clientes fijos”, que se solapa con la escasez de candidatos nuevos enviados desde las oficinas de empleo. Actuar para reducir este tipo de clientelas supondría una clarificación de objetivos del programa, aunque ello suponga dejar de utilizar el mismo como instrumento de cobertura de rentas en ciertos casos o áreas rurales.

- Con el objetivo centrado en los PMLD, lo anteriormente sugerido no quita para que lo más apropiado sea fomentar prioritariamente la participación de aquellos individuos con probabilidad de empleo más baja, pertenecientes, las más de las veces, a alguno de estos grupos: mayores de 55, aquellos que carecen de experiencia laboral, los que han agotado la prestación por desempleo o quienes trabajan a tiempo parcial, entre otros.

**Gráfico P5.1. Probabilidades medias estimadas de empleo del Grupo Tratamiento: 6 y 12 meses después de finalizar el programa**

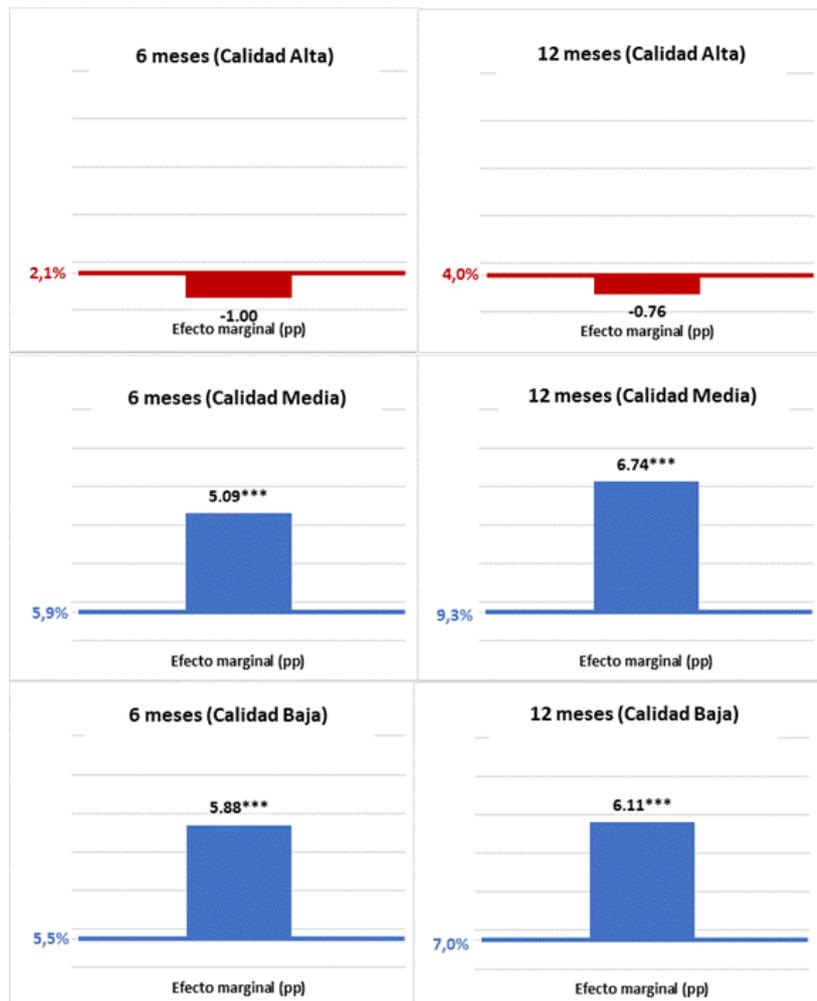


**Gráfico P5.2. Impacto global de la participación en el programa (ef. marginales, pp)**



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

Gráfico P5.3. Impacto de la participación según calidad del empleo (ef. marginales, pp)



**Cuadro P5. Impacto de la participación en el programa según colectivos (efectos marginales, pp)**

	Mod. Logit	Mod. Multinomial (calidad del empleo)		
	Total empleo	Calidad Alta	Calidad Media	Calidad Baja
<b>Género</b>				
Hombres				
6 meses	9.44 ***	-0.88	5.22 ***	4.35 ***
12 meses	12.88 ***	0.61	5.76 ***	5.76 ***
Mujeres no cualificadas				
6 meses	8.42 ***	-39.02 ***	6.88 ***	7.96 ***
12 meses	9.43 ***	-2.09	7.14 ***	2.83
Mujeres cualificadas				
6 meses	7.02 ***	-0.66	2.84 ***	4.22 ***
12 meses	8.58 ***	-1.26	4.85 ***	4.21 ***
<b>Edad</b>				
Menores 45				
6 meses	11.43 ***	-2.23	5.05 ***	8.37 ***
12 meses	11.94 ***	-1.95	7.40 ***	6.36 ***
Mayores 45				
6 meses	9.25 ***	-0.24	5.22 ***	4.22 ***
12 meses	12.01 ***	-0.02	6.45 ***	5.65 ***
<b>Duración desempleo</b>				
PLD <sup>(a)</sup>				
6 meses	6.14 **	-2.66 **	2.72 *	6.05 ***
12 meses	5.61 **	-3.37 *	2.96 *	6.07 ***
PMLD <sup>(b)</sup>				
6 meses	13.09 ***	0.29	6.93 ***	5.75 ***
12 meses	16.89 ***	1.16 **	9.43 ***	6.24 ***

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.

<sup>(a)</sup> Inscritos como demandantes al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de incorporación.

<sup>(b)</sup> Parados de muy larga duración: Inscritos como demandantes más de 24 meses ininterrumpidos.

Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

## 7. Programa para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo

- Dirigido a personas con discapacidad reconocida (grado  $\geq$  33%).
- Subvenciones para financiar los gastos salariales de su contratación en CEE.
- Subvención: Costes salariales de los participantes (máximo 50% del SMI). Reducción proporcional si es a tiempo parcial.
- Presupuesto año 2018: 55.300.000 euros<sup>9</sup>.

- En línea con la metodología empleada para evaluar los doce programas analizados en este Estudio, se ha realizado una evaluación cuantitativa del impacto de la participación en el **Programa para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE)**. Para ello se ha seleccionado un grupo de control de personas con un tipo de discapacidad similar y mismo tipo de

<sup>9</sup> El presupuesto en el año 2016 ascendió a 53.2 millones de euros.

contrato, y observar su situación comparativa en términos de empleo a lo largo de 3 años. La evaluación realizada no contempla un aspecto esencial para las personas con discapacidad: el bienestar individual, que va más allá del ámbito estrictamente laboral, abarcando los ámbitos social y familiar, los cuales cobran mucha mayor importancia para las personas con discapacidad.

- El principal resultado de la evaluación es que los participantes presentan en términos agregados mayores probabilidades de empleo que los no participantes, pero la ventaja se produce porque la probabilidad de permanencia en la empresa/CEE es significativamente mayor para los participantes, mientras que los no participantes obtienen mejores resultados en el acceso a empleos en el mercado ordinario.
- Las probabilidades medias de empleo de los participantes reflejan que, tras 12 meses de haberse iniciado el contrato subvencionado, la gran mayoría de ellos seguían ocupados, fundamentalmente porque 9 de cada 10 permanecía contratado en el CEE, aunque también un pequeño porcentaje cambian hacia una empresa del mercado ordinario.
- La probabilidad global de empleo disminuye de forma importante al extender el periodo a 2 años debido a una disminución notable de la probabilidad de permanencia en el CEE, a la vez que se incrementa la probabilidad de empleo fuera del CEE, reflejando que al cabo de dos años se produce cierto trasvase desde el CEE al mercado ordinario, predominando los empleos de calidad media. Tres años después no se observan cambios significativos en la probabilidad global de empleo, pero el fenómeno de transición desde el CEE hacia el mercado ordinario se intensifica, predominando los empleos de calidad media, seguidos por los de calidad alta.
- Existen diferencias en las probabilidades de empleo según el tipo de discapacidad. A corto plazo la probabilidad global de empleo ronda el 95-97% para todos los participantes con independencia del tipo de su discapacidad, pero en general las personas con discapacidad sensorial presentan probabilidades de empleo algo más altas que las que tienen discapacidad física o psíquica. Estas diferencias resultan poco relevantes a corto plazo, pero se ensanchan al cabo de tres años, dejando más patente la mayor probabilidad de empleo de unos frente a otros.
- Los resultados de la evaluación del **impacto de la participación** en el programa sobre la probabilidad de empleo confirman que la probabilidad de estar ocupado en cualquiera de los horizontes considerados es claramente **superior para las personas cuyo primer contrato es en un CEE**. Tres años después de haber sido contratado por un



CEE, los participantes alcanzan una probabilidad de empleo 21.7 pp más alta que los que fueron contratados por una empresa del mercado ordinario (en la misma modalidad de empleo). Se confirma además que el origen del diferencial de empleo a favor de los participantes se encuentra en su mayor permanencia en el CEE/empresa.

- Aunque uno de los objetivos de los CEE es facilitar la transición hacia el mercado ordinario, los resultados de la evaluación reflejan que, al menos en un periodo máximo de 3 años, dicha transición no se realiza en mayor medida que los no participantes y cuando se produce la transición es hacia empleos de calidad baja. Dado que esta evaluación no contempla aspectos cualitativos del empleo y por tanto no se considera el grado de satisfacción individual de los trabajadores con su empleo, la ventaja de los participantes en empleos de calidad baja no debe interpretarse con las mismas connotaciones que suele hacerse para las personas sin discapacidad.
- El tipo de discapacidad y cómo ésta pueda influir en la empleabilidad de las personas es un tema extremadamente complejo que no puede resolverse con una mera clasificación estadística en discapacidad física, psíquica o sensorial, pero a la vista de los resultados parece deducirse que el tipo de discapacidad ejerce algún tipo de influencia sobre el resultado final de la participación en el programa, obteniéndose resultados positivos frente al grupo de control más evidentes para los colectivos de mayor vulnerabilidad (discapacidad psíquica y física) y no para las personas que tienen discapacidad sensorial (que eran quienes presentaban mayores probabilidades de empleo).

### ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? **Sugerencias y recomendaciones:**

- Al margen de lo expuesto sobre los diversos impactos generados por el programa y el bajo efecto que viene teniendo la actuación de los CEE de cara a la transición de las personas con discapacidad hacia el mercado de trabajo ordinario, un aspecto de interés –no evaluado aquí– es el de la propia viabilidad económica de un CEE y la dificultad que ello entraña para su catalogación como tal. De ahí que resulte de gran interés la búsqueda, iniciada ya por parte de los responsables de la gestión de los programas, de apoyos en otros departamentos administrativos que puedan contribuir a la evaluación de la viabilidad económica del negocio llevado a cabo por los CEE. O bien, la petición a los Centros de aportar (a decidir por la CM si de forma obligatoria o voluntaria, con carácter universal o por muestreo, por ejemplo) una certificación



emitida por algún auditor externo a los mismos sobre la viabilidad del negocio de cara a sus objetivos y los recursos disponibles.

- A tenor de responsables y gestores de políticas de empleo, parece existir un elevado nivel de endogamia entre las personas con discapacidad asociadas a los CEE, ya que es muy frecuente que vayan rotando por diferentes centros<sup>10</sup>. Ello sugiere la posibilidad de introducir actuaciones (internas o externas a los centros) para dotar de información sobre las oportunidades de empleo que ofrece el mercado laboral ordinario, al margen de mantener este programa y el programa de incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad que se analiza más adelante.
- Los Enclaves Laborales constituyen un mecanismo de gran interés para impulsar el tránsito de las personas con discapacidad hacia el mercado ordinario. Existen experiencias de enclaves laborales muy notables en las que se emplea a personas con discapacidad en ocupaciones atractivas y demandadas en la actualidad (puestos relacionados con la informática, fabricación de vehículos a motor, actividades de contabilidad, auditoría y asesoría fiscal, etc.). Por ello, impulsar y extender en los CEE la generalización de esas experiencias de enclaves laborales, con ocupaciones que se caractericen por tener un gran potencial de demanda presente y futura entre las empresas, redundaría en efectos finales muy positivos en el mercado laboral. Y más si ello va acompañado de una labor de marketing de los propios CEE impulsores de enclaves laborales de este tipo.
- Si bien la normativa relativa a enclaves laborales no establece que las personas que en ellos se emplean hayan de pertenecer a una misma ocupación, la realidad es que la existencia de enclaves polivalentes (aquellos que contemplan varios tipos de ocupaciones), está todavía muy poco extendida, si bien en la Comunidad de Madrid se cuenta ya con experiencias muy interesantes en una serie de CEE localizados en la misma<sup>11</sup>. Promover campañas entre los centros para impulsar enclaves laborales que contemplen la puesta en marcha de racimos de ocupaciones ligadas a actividades productivas de futuro y establecer ayudas económicas adicionales para ello ensancharía el abanico de oportunidades externas para las personas incorporadas a los centros.

<sup>10</sup> Conclusiones derivadas del Grupo de Discusión I.

<sup>11</sup> Un ejemplo sería el Programa IMPACT#include de la Fundación GoodJob que tiene como objetivo formar en seguridad informática a las personas con discapacidad para ser posteriormente contratadas por empresas colaboradoras del programa.



- Aunque no se trata de convertir al CEE en una ETT, su actuación en relación a los enclaves podría consistir en aplicar fórmulas operativas de las mismas. Una actuación más flexible tendría así mayor impacto.
- Algunas de estas posibles mejoras o ajustes en los EL requieren sin embargo cambios en la legislación estatal al no tener la Comunidad de Madrid competencias sobre ello.

**Gráfico P6.1. Probabilidades medias estimadas de empleo del Grupo Tratamiento: 12, 24 y 36 meses después de iniciarse el contrato**

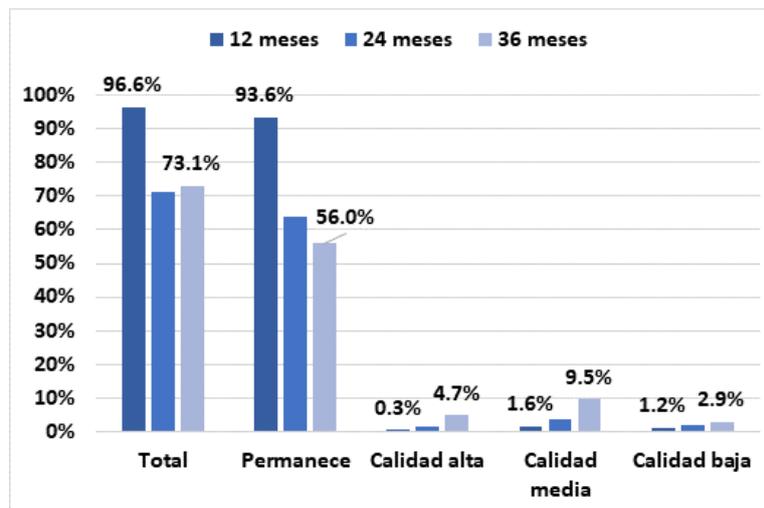
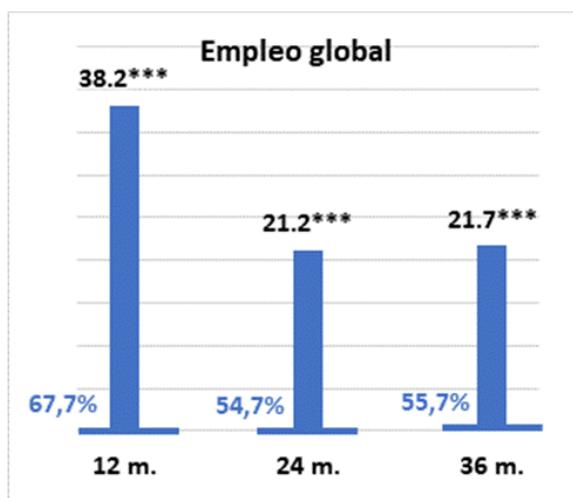
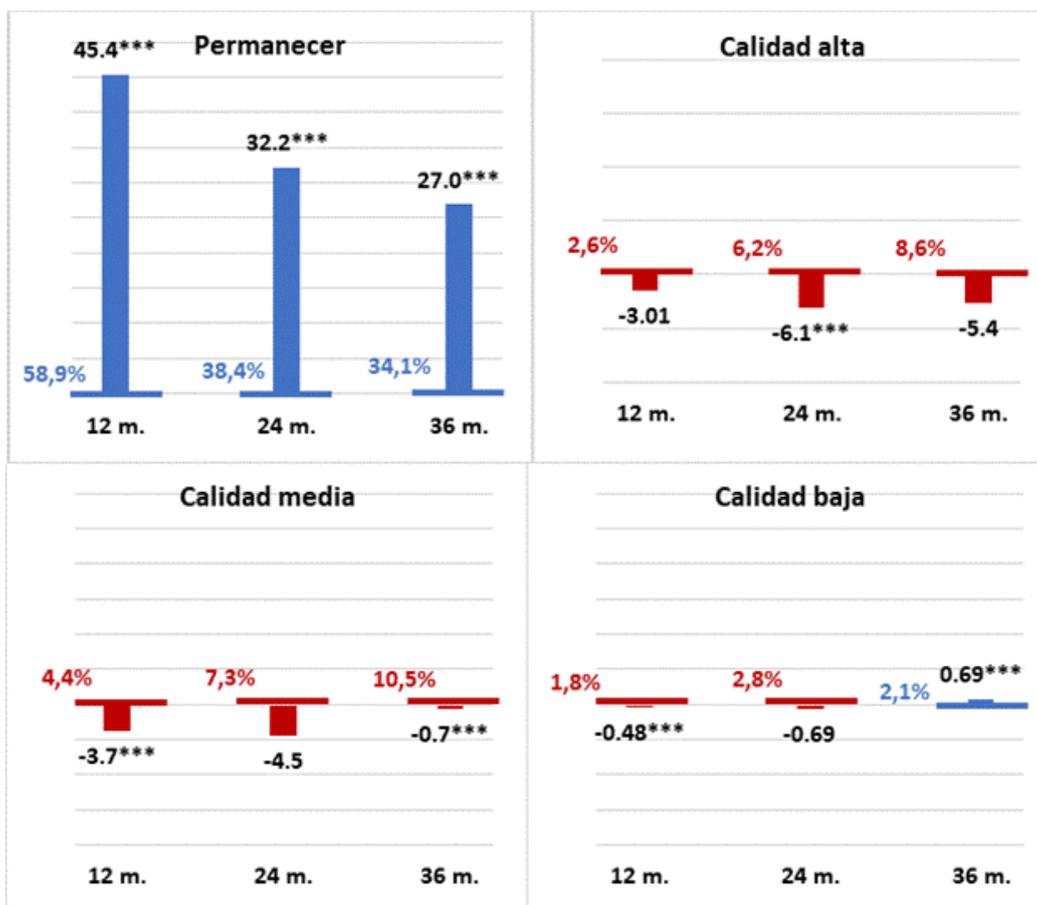


Gráfico P6.2. Impacto global de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

Gráfico P6.3. Impacto de la participación según calidad del empleo (ef. marginales, pp)



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

**Cuadro P6. Impacto de la participación en el programa según colectivos (efectos marginales, pp)**

	Modelo logit	Modelo multinomial			
	Empleo global	Permanecer misma empresa	Empleo calidad alta	Empleo calidad media	Empleo calidad baja
<b>Género</b>					
<b>Mujeres</b>					
12 meses	61.54 ***	60.66 ***	-3.83	0.18 ***	1.00 ***
24 meses	21.54 ***	28.57 ***	-7.45 **	-2.88	-0.61
36 meses	18.39 ***	22.73 ***	-5.78	-0.12 *	-0.22
<b>Hombres</b>					
12 meses	53.28 ***	57.37 ***	-4.32	-4.77	-0.03 **
24 meses	21.54 ***	30.18 ***	-9.05 ***	-5.31	-0.08
36 meses	25.69 ***	26.44 ***	-5.01	0.15 ***	1.36 ***
<b>Tipo discapacidad</b>					
<b>Física</b>					
12 meses	55.26 ***	57.06 ***	-3.80	-2.11 ***	0.65 ***
24 meses	21.01 ***	29.85 ***	-11.46 ***	-2.54	-0.37
36 meses	21.38 ***	24.27 ***	-6.89	1.13 ***	0.57 **
<b>Psíquica</b>					
12 meses	58.57 ***	66.70 ***	-25.11 ***	0.34 *	0.82 *
24 meses	31.25 ***	32.25 ***	0.24	-3.01	-0.74
36 meses	30.52 ***	28.11 ***	-0.29	-0.95 **	1.73 ***
<b>Sensorial</b>					
12 meses	-	-	-	-	-
24 meses	4.34	26.77 **	-13.93 **	-16.64 ***	0.63
36 meses	9.06	18.93 ***	-11.41 *	-2.94	2.00

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.

Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

## 8. Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario

- Dirigido a personas con discapacidad reconocida (grado  $\geq$  33%).
- Subvenciones analizadas: Contratación indefinida de personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario (Contrataciones indefinidas iniciales de desempleados inscritos y conversiones en indefinidos de contratos temporales).
- Jornada completa o jornada parcial (sin mínimo de parcialidad).
- Permite contratación de fijos discontinuos.
- Las empresas deben mantener la contratación durante un periodo mínimo de 3 años.
- Subvención año 2016: De 3.907 a 7.814 euros. Reducción proporcional si es a tiempo parcial.
- Presupuesto año 2016: 2.000.000 euros.

- Los resultados de la evaluación del **Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario** reflejan que, en el momento de



la finalización del periodo de contratación obligatorio (3 años), un alto porcentaje de los participantes seguían en situación de empleo, siendo lo más habitual que estuvieran contratados en la misma empresa en la que se inició el contrato subvencionado. En mucha menor medida, se producen también transiciones hacia otras empresas y cuando esto ocurre, lo más habitual es que la transición se realice hacia empleos de calidad alta.

- Los resultados reflejan que la probabilidad global de empleo disminuye ligeramente una vez transcurridos 6 meses desde la finalización del periodo obligatorio de 3 años, debido a la disminución de la probabilidad de permanecer en la empresa beneficiaria de la subvención, aunque parte de dicho descenso se debe a un cambio de empresa.
- La probabilidad de cambiar a empleos de calidad baja se reduce a los 6 meses, lo que sugiere que las personas que a la finalización del periodo de contratación obligatorio se encontraban ocupadas en empleos de calidad baja acaban finalmente fuera del mercado ordinario.
- Los **mayores de 45 años** exhiben probabilidades de permanencia en la empresa más altas que el resto y menores probabilidades de cambiar a otra empresa con independencia del tipo de empleo. En conjunto, considerando la probabilidad de permanencia en la empresa y la probabilidad de transición hacia otras empresas, los mayores de 45 años son quienes registran menores probabilidades globales de empleo, mientras que las diferencias entre los menores y mayores de 30 años son escasas.
- Desde el punto de vista del **tamaño de la entidad beneficiaria**, los resultados sugieren que el tamaño influye en la probabilidad de permanencia en la empresa, pues las probabilidades más altas se registran entre las personas que fueron contratadas por empresas de más de 250 trabajadores. La probabilidad de permanencia en la empresa es claramente superior para los que entraron con un contrato a tiempo completo.
- Los resultados del análisis del **impacto de la participación** sobre la probabilidad global de empleo permiten concluir que los participantes alcanzan probabilidades de empleo significativamente superiores a las del grupo de control y que además resultan cuantitativamente importantes, pero de mayor cuantía para los hombres y las personas con estudios primarios. No obstante, el efecto positivo pierde intensidad con el tiempo y en el caso de las mujeres tiende a desaparecer tras el periodo obligatorio de contratación.



- El impacto positivo de la participación se debe al efecto sobre la **probabilidad de permanencia en la empresa** que recibió la subvención, pues los participantes alcanzan probabilidades de permanencia significativamente superiores a las del grupo de control (por encima de 30 pp), de mayor intensidad entre los hombres y entre las personas con estudios primarios. Por el contrario, la participación no tiene efecto sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta ni de calidad baja. La única excepción son los hombres y las personas con estudios primarios, para quienes los resultados obtenidos por el grupo de control superan a los de los participantes, lo que se debe a la significativa mayor probabilidad de permanencia en la empresa de los participantes.

### ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? **Sugerencias y recomendaciones:**

- La cobertura del programa es correcta. También lo es que permita el empleo a tiempo parcial sin establecer un mínimo de parcialidad, así como el empleo fijo discontinuo. El diseño actual de la subvención toma como referencia los contratos a tiempo completo y se reduce proporcionalmente la cuantía para los contratos a tiempo parcial en función de la jornada laboral. No obstante, podría establecerse una prima adicional para los contratados a tiempo completo.
- Por idénticas razones, dadas las mayores dificultades de empleabilidad de las personas con discapacidad mayores de 45 años, las subvenciones hacia este colectivo deberían dirigirse fundamentalmente hacia las empresas que proporcionen información que dé pie a confiar objetivamente en el mantenimiento de esos trabajadores más allá del plazo mínimo que establece la normativa. Tales garantías pueden deducirse del historial de la plantilla en base a datos de altas de seguridad social referidos a los últimos 2 ó 3 años (peso o evolución de individuos en la empresa pertenecientes a este colectivo) o bien mediante la aportación de un plan específico de integración en la empresa de los trabajadores para quienes se solicita la subvención.
- Y puesto que el objetivo de la subvención es incentivar los empleos de calidad alta, ya sea en la misma empresa o bien en empleos de calidad alta en otras empresas, a la hora de conceder la subvención deberían priorizarse los empleos a jornada completa frente a los de jornada parcial.
- La obligación de mantener 3 años a la persona contratada tiene la ventaja de que fomenta el empleo de largo plazo y por tanto el empleo de calidad, pero al ser un periodo largo también da lugar a se produzcan un número no desdeñable de bajas



justificadas que implican el reintegro parcial de la subvención (por el periodo restante) o bien la sustitución del trabajador. Este requisito puede resultar un tanto rígido para las pequeñas empresas y los trabajadores autónomos, pues tanto la sustitución del trabajador (por los costes de formación e integración que conlleva) como la devolución de la subvención puede resultar especialmente gravosa para ellos. Todo apunta a la conveniencia de eximir el reintegro (pérdida) de la subvención en aquellos supuestos de baja justificada, al menos para los trabajadores autónomos que contraten personas con discapacidad.

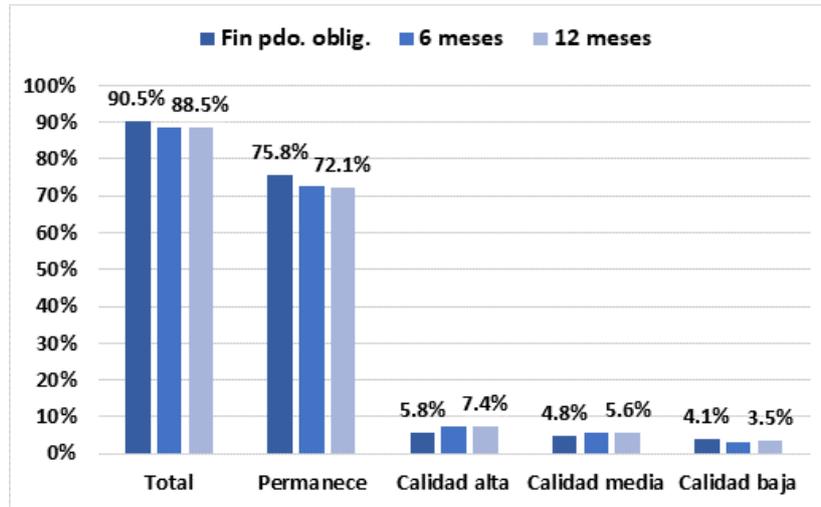
- Tras la revisión de las subvenciones llevadas a cabo en 2018 y 2020<sup>12</sup>, los importes de la subvención en comparación con otros programas son superiores (tanto en indefinidos como en conversión) y resulta adecuada la ayuda más alta para la contratación de personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

---

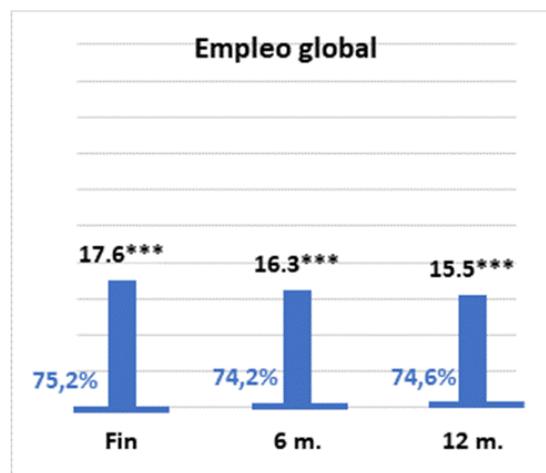
<sup>12</sup> En el Estudio se analizan las subvenciones del año 2016. Las cuantías de estas subvenciones se elevaron en 2018 y 2020 a 5.500 euros por cada contrato inicial indefinido, 5.800 en el caso de jóvenes menores de 30 años, 6.500 en el caso de jóvenes menores de 30 años con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo (parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual grado 33% o superior, o bien discapacidad física o sensorial grado 65% o superior). Las cuantías se incrementan en 500 euros en el caso de mujeres y personas trans y 2.000 euros cuando se trate de la primera contratación realizada por trabajadores autónomos (ORDEN de 5 de septiembre de 2018, de la Consejera de Economía, Empleo y Hacienda, por la que se establece el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas al fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, modificada por la Orden de 24 de julio de 2020).



**Gráfico P7.1. Probabilidades medias estimadas de empleo del Grupo Tratamiento: Momento de finalización del periodo obligatorio, 6 meses y 12 meses después.**

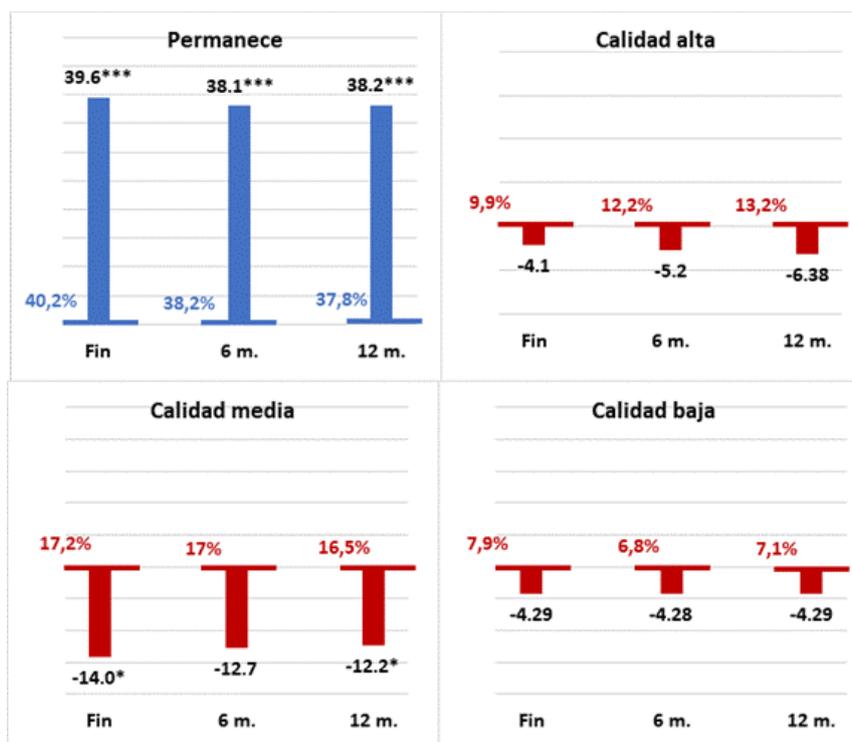


**Gráfico P7.2. Impacto global de la participación en el programa (efectos marginales, pp)**



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

Gráfico P7.3. Impacto de la participación según calidad del empleo (ef. marginales, pp)



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

Cuadro P7. Impacto de la participación en el programa según colectivos (efectos marginales, pp)

	Modelo logit	Modelo multinomial			
	Empleo global	Permanecer misma empresa	Empleo calidad alta	Empleo calidad media	Empleo calidad baja
<b>Género</b>					
<b>Mujeres</b>					
Fin pdo. obligatorio	19.36 ***	33.98 ***	-5.14 ***	-10.24	-2.62
6 meses después	14.18 *	31.57 ***	-4.73	-11.47 *	-4.21
12 meses después	15.39 **	32.74 ***	-7.21	-8.07	-5.21
<b>Hombres</b>					
Fin pdo. obligatorio	31.16 ***	41.84 ***	0.30 **	-17.78	-0.04 ***
6 meses después	29.28 ***	38.48 ***	-1.58 ***	-12.03	-1.15 **
12 meses después	24.66 ***	37.21 ***	-1.90 ***	-15.41	-0.57 ***
<b>Nivel formativo</b>					
<b>Primarios</b>					
Fin pdo. obligatorio	31.70 ***	39.61 ***	0.65	-13.81	-1.19 **
6 meses después	27.95 ***	36.76 ***	-0.10 **	-12.29	-2.19 **
12 meses después	26.53 ***	35.82 ***	-0.83 ***	-11.39	-1.81 **
<b>Postobligatorios</b>					
Fin pdo. obligatorio	13.60 **	33.93 ***	-7.78	-10.38	-1.97
6 meses después	12.41 **	33.74 ***	-9.15	-8.85	-2.81
12 meses después	11.08 **	34.81 ***	-11.00	-8.53	-3.55

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.

Efecto marginal: Diferencia en puntos porcentuales entre la probabilidad estimada del grupo de tratamiento y el grupo de control.

## 9. Programa de incentivos a la contratación indefinida inicial

- Dirigido a desempleados inscritos en las oficinas de empleo (al menos 1 mes inscritos).
- Subvenciones por la contratación indefinida de desempleados que supongan incremento del empleo indefinido neto de la empresa.
- Periodo mínimo de contratación: 12 meses.
- Jornada completa o jornada parcial.
- Subvención: De 3.000 a 4.000 € (Hasta 16 de julio 2018); 4.000 a 9.500 € (A partir de 17 de julio 2018). Reducción proporcional si es a tiempo parcial.
- Presupuesto año 2018: 5.650.000 euros.

- Los resultados de la evaluación del **Programa de incentivos a la contratación indefinida inicial** reflejan que, tras la participación, la mayor probabilidad es la de permanecer en la misma empresa, pero desciende cuanto más tiempo transcurra desde la finalización de la subvención. En todos los casos, la probabilidad de permanecer en la empresa es cercana o superior al 50%, por lo que siempre resulta más probable permanecer en la empresa que cambiar de empresa (con independencia de la calidad del empleo) o de pasar al desempleo. Las probabilidades de permanecer en la empresa son mayores en mujeres, menores de 45 años y parados de larga duración (PLD) que llevan menos de 12 meses inscritos de manera ininterrumpida.
- La probabilidad de cambiar de empresa con un contrato de calidad alta es mayor en todos los casos que la probabilidad de cambiar de empresa a un contrato de calidad media o al desempleo. La única excepción son los PLD, cuya probabilidad de pasar al desempleo es superior a conseguir un contrato en otra empresa. Para todos los colectivos la probabilidad de pasar a otra empresa a un contrato de calidad baja es la menor de todas.
- Los resultados reflejan que **la participación en el programa tiene un impacto positivo** sobre la probabilidad de permanecer en la empresa, aunque pierde intensidad al extender el periodo de análisis a los 12 meses posteriores a la finalización de la subvención (en torno a 15 pp a los 6 meses y 13 pp a los 12 meses, Gráfico P8.2). El impacto es mayor para los hombres, los mayores de 45 años y los PLD.
- El impacto positivo sobre la permanencia en la empresa se traduce lógicamente en un impacto negativo sobre la probabilidad de transición hacia otras empresas, y concretamente hacia empleos de calidad alta y media. En cambio, la participación no tiene efecto diferencial en términos de pasar al desempleo o a un empleo de calidad baja en otra empresa. Es decir, participantes y no participantes tienen la



misma probabilidad de pasar al desempleo o bien de cambiar a una empresa con un contrato de calidad baja.

- El impacto de la participación sobre las transiciones a otras empresas en empleos de calidad alta o media es negativo, pero más fuerte en los empleos de calidad alta. Sólo en el caso de las mujeres y los PMLD (definidos en este programa como los que llevan inscritos ininterrumpidamente 12 meses o más) el impacto de la participación es similar.
- Como conclusión general, puede decirse que el programa es beneficioso en términos de permanecer en la empresa para los hombres, los mayores de 45 años y los PLD, observándose consecuentemente los impactos más bajos entre las mujeres, los menores de 45 años y los PMLD.

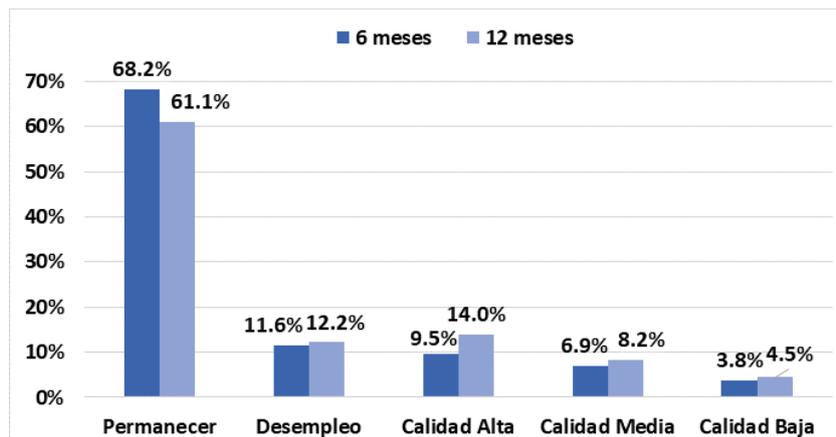
### ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? **Sugerencias y recomendaciones:**

- En la reforma laboral 2022, las nuevas contrataciones pasan a ser de carácter indefinido, salvo las excepciones contempladas. Por ello, carece de sentido seguir primando de forma general la contratación de este tipo, aunque suponga mermar las vías de compensación asociadas a la rigidez de la legislación laboral.
- Vistas las probabilidades de empleo y los impactos generados en este programa, convendría reducir la dispersión de colectivos y sintetizarla en PLD/PMLD, Mayores de 45 años y Mujeres con especiales dificultades. Los jóvenes, como tales, ya están recogidos en los Programas 10 a 12 (Impulso al contrato de prácticas, Impulso al contrato de formación y aprendizaje y Contratación estable de jóvenes), configurados expresamente para ellos.
- Si se pretende que el programa sea para dotar de mayor estabilidad al empleo, dichos colectivos son los más apropiados. Testimonialmente, para aquellos grupos con las dificultades de inserción más acusadas, podría incluirse un diferencial de la ayuda más alto respecto a los demás que los contemplados hasta ahora.
- Igualmente sería apropiado reforzar el incentivo en los casos de áreas rurales.
- También sería conveniente mantener los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial. Resulta dudosa la conveniencia de limitar el número de contratos por empresa a diez al año. Si lo que se persigue es favorecer la estabilidad del empleo en general y que participen todas las empresas, ello exigiría una dotación presupuestaria de partida sustancialmente más elevada. Otra opción sería limitar como beneficiarias a las empresas de plantilla reducida.

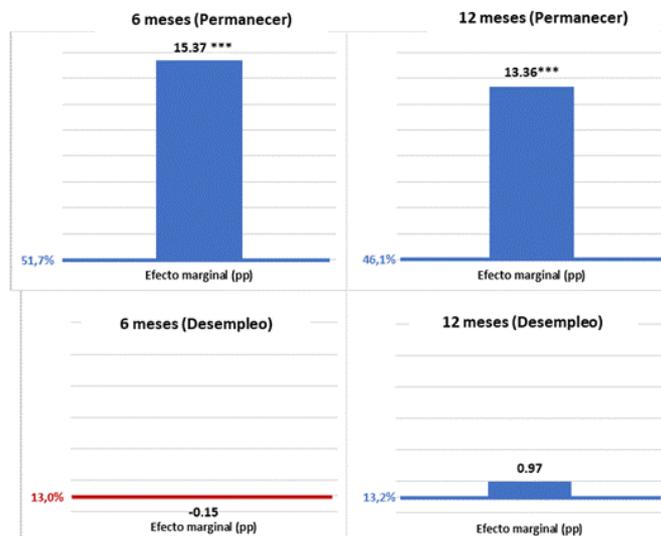


- En cuanto al requisito de generar empleo indefinido neto en la empresa, su seguimiento es complejo en la práctica (basado en los ficheros de la Seguridad Social, sobre todo) y debería contemplar excepciones en relación a situaciones del tipo “baja voluntaria de la empresa”, “fallecimiento del trabajador” u otras similares, por ejemplo.

**Gráfico P8.1. Probabilidades medias estimadas de empleo del Grupo Tratamiento: 6 y 12 meses después de finalizar el periodo de contratatación obligatorio.**



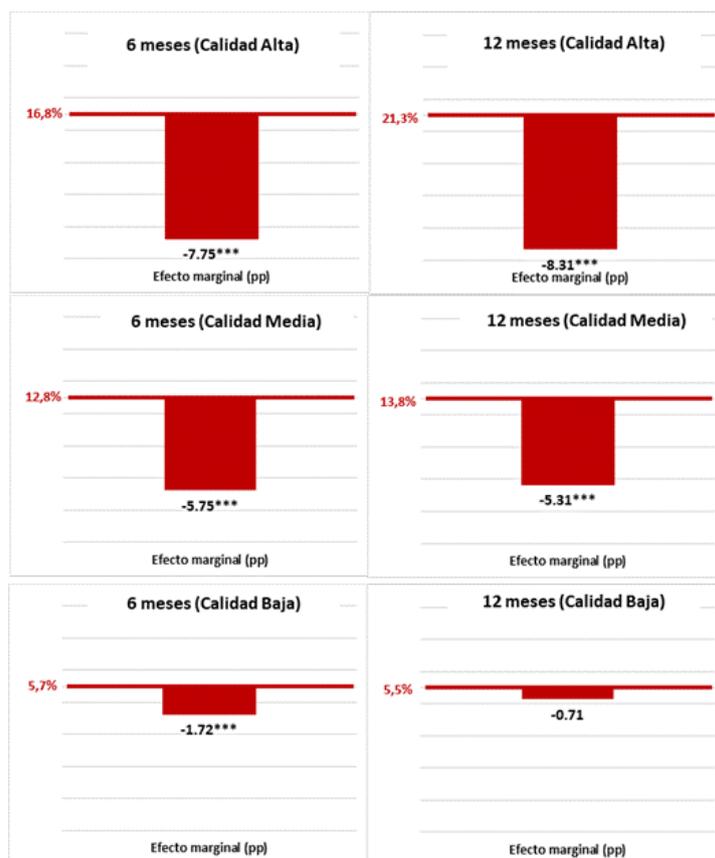
**Gráfico P8.2. Impacto global de la participación en el programa (efectos marginales, pp)**



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.



Gráfico P8.3. Impacto de la participación según calidad del empleo (ef. marginales, pp)



Cuadro P8. Impacto de la participación según colectivos (efectos marginales, pp)

	Modelo multinomial				
	Permanecer en la empresa	Pasar al desempleo	Cambiar de empresa (Calidad Alta)	Cambiar de empresa (Calidad Media)	Cambiar de empresa (Calidad Baja)
<b>Género</b>					
Hombres					
6 meses	17.76 ***	-1.16	-9.65 ***	-5.98 ***	-0.98
12 meses	14.68 ***	1.10	-10.57 ***	-4.55 ***	-0.66
Mujeres					
6 meses	12.93 ***	0.90	-5.66 ***	-5.54 ***	-2.63 ***
12 meses	12.19 ***	0.70	-5.79 ***	-6.39 ***	-0.71
<b>Edad</b>					
Menores 45 años					
6 meses	14.50 ***	0.80	-7.28 ***	-6.09 ***	-1.93 ***
12 meses	12.69 ***	1.84 *	-8.75 ***	-5.38 ***	-0.39
Mayores 45 años					
6 meses	16.54 ***	0.62	-9.42 ***	-6.64 ***	-1.10
12 meses	13.70 ***	0.65	-8.69 ***	-5.59 ***	-0.07
<b>Tiempo inscrito</b>					
PLD					
6 meses	15.62 ***	0.31	-8.20 ***	-5.85 ***	-1.87 ***
12 meses	13.89 ***	0.90	-9.12 ***	-5.03 ***	-0.64
PMLD					
6 meses	14.12 ***	-0.91	-6.51 ***	-5.58 ***	-1.12
12 meses	10.47 ***	2.59	-5.62 ***	-6.38 ***	-1.05

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.

Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

## 10. Programa de incentivos a la contratación indefinida mediante la conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos

- Dirigido a ocupados con contratos temporales y formativos.
- Subvenciones por la conversión de contratos temporales y formativos (vigencia previa mínima de 6 meses) que supongan incremento del empleo indefinido neto de la empresa.
- Jornada completa o parcial.
- Periodo mínimo de contratación: 12 meses.
- Subvención: De 2.500 a 3.000 euros (Hasta el 16 de julio de 2018); 3.000 euros (Desde 17 de julio 2018).
- Presupuesto año 2018: 5.650.000 euros.

- Los resultados de la evaluación del **Programa de incentivos a la contratación indefinida mediante la conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos**, reflejan que, tras finalizar la subvención, la mayor probabilidad es la de permanecer en la misma empresa, pero desciende a medida que se extiende el horizonte de análisis. Dicha probabilidad es mayor en mujeres y en menores de 45 años.
- En los casos en los que no se permanece en la empresa, la probabilidad de cambiar de empresa es superior a la probabilidad de pasar al desempleo. Si se cambia de empresa, lo más probable son las transiciones hacia empleos de calidad alta, seguidas por transiciones hacia empleos de calidad media y de calidad baja. Al extender el horizonte temporal, desciende la probabilidad de permanecer en la empresa y aumenta la probabilidad de cambiar de empresa, pero la probabilidad de pasar al desempleo no varía. Cuando se cambia de empresa, el aumento de la transición hacia empleos de calidad alta es el más fuerte, lo que ocurre de forma similar para hombres y mujeres, pero por edad dicho aumento sólo se produce entre los mayores de 45 años.
- Los resultados reflejan que **la participación tiene un impacto positivo** sobre la probabilidad de permanecer en la empresa, aunque pierde intensidad a medida que se alarga el tiempo transcurrido desde el fin de la subvención. En todos los casos, este efecto se genera por el impacto negativo sobre la transición hacia el desempleo, así como sobre la probabilidad de moverse a otra empresa en contratos de calidad alta y media. Participar en el programa tiene un efecto muy pequeño, poco relevante, sobre la probabilidad de cambiar de empresa con un empleo de calidad baja.
- Si comparamos el impacto sobre las transiciones a otras empresas por calidad alta o media del empleo, concluimos que los no participantes alcanzan mayores



probabilidades de cambiar de empresa hacia empleos de calidad alta y media, siendo la diferencia entre participantes y no participantes de mayor cuantía en los empleos de calidad alta.

- Se aprecian algunas diferencias según el tipo de contrato de origen (obra o servicio o bien eventual por circunstancias de la producción) pues el impacto del programa sobre la probabilidad de permanecer en la empresa resulta de mayor cuantía cuando la conversión se produjo a partir de contratos eventuales por circunstancias de la producción. También es más fuerte para este tipo de contratos el efecto (negativo) sobre la probabilidad de pasar al desempleo.
- Diferenciando por colectivos, el impacto sobre la probabilidad de permanecer en la empresa es más alta para hombres que para mujeres, y diferenciando por edad el impacto es más intenso para los mayores de 45 años que para los menores de esa edad. Sobre la transición hacia el desempleo, el impacto (negativo) es más fuerte para mujeres a corto plazo y para los mayores de 45 años (a corto y medio plazo).
- Como conclusión general respecto al impacto sobre la probabilidad de permanencia en la empresa, el programa es más beneficioso para los hombres y para los mayores de 45 años. La menor probabilidad de permanencia en la empresa que registran los mayores de 45 años les hacen ser un colectivo especialmente vulnerable. Si a esto se le une el mayor impacto relativo del programa sobre ellos, se concluye que el programa de conversión de contratos temporales es especialmente apropiado para ellos. En el caso de las mujeres, dado que su probabilidad de permanecer en la empresa es más baja que la de los hombres y además el impacto de la participación en el programa, siendo positivo, es inferior también que el de los hombres, sería conveniente establecer algún tipo de diferencial en la subvención para ellas, similar a lo que se hace en otros programas.

### ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? **Sugerencias y recomendaciones:**

- A partir de la reforma laboral 2022 los contratos son indefinidos, salvo los casos contemplados en ella en relación a las políticas activas de empleo. Pero esta excepción se circunscribe de cara al futuro al ámbito de las Entidades Locales y vinculadas.
- Ello no resta validez a los efectos positivos que ha tenido este programa en la CM y que ha englobado a más de siete mil participantes, el más numeroso de todos los programas.



- De continuar el programa, no parece que las ayudas por contrato reconvertido sean generosas. Es más, su importe difícilmente será determinante, per se, para hacer o no fijo a un trabajador temporal en la empresa. Probablemente funcione más como mecanismo de preselección y prueba en el caso de los jóvenes. De todas formas, el grupo por excelencia a proteger sería el de los mayores (en torno a 50 años) cuya inestabilidad laboral difícilmente es reversible.
- También sería conveniente mantener los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial. Resulta dudoso limitar el número de contratos por empresa a diez al año. Si lo que se persigue es favorecer la estabilidad del empleo en general y que participen todas las empresas, ello exigiría una dotación presupuestaria de partida sustancialmente más elevada. Otra opción sería limitar como beneficiarias a las empresas que no superasen un determinado nivel de plantilla.
- En cuanto a la comprobación del requisito de generar empleo indefinido neto en la empresa, el seguimiento del mismo es complejo en la práctica (basado en los ficheros de altas y bajas de la Seguridad Social, sobre todo) y debería contemplar excepciones en relación a situaciones del tipo “baja voluntaria de la empresa”, “fallecimiento del trabajador” u otras similares, por ejemplo.

**Gráfico P9.1. Probabilidades medias de empleo estimadas del Grupo Tratamiento: 6 y 12 meses después de finalizar el periodo de contratación obligatorio**

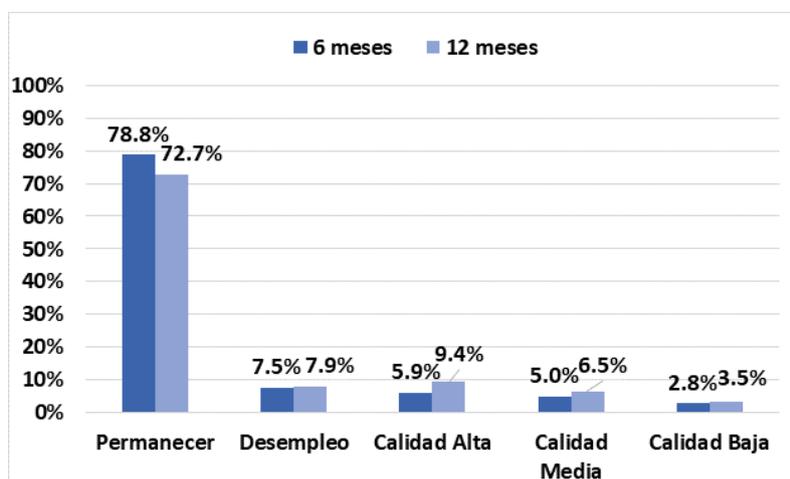
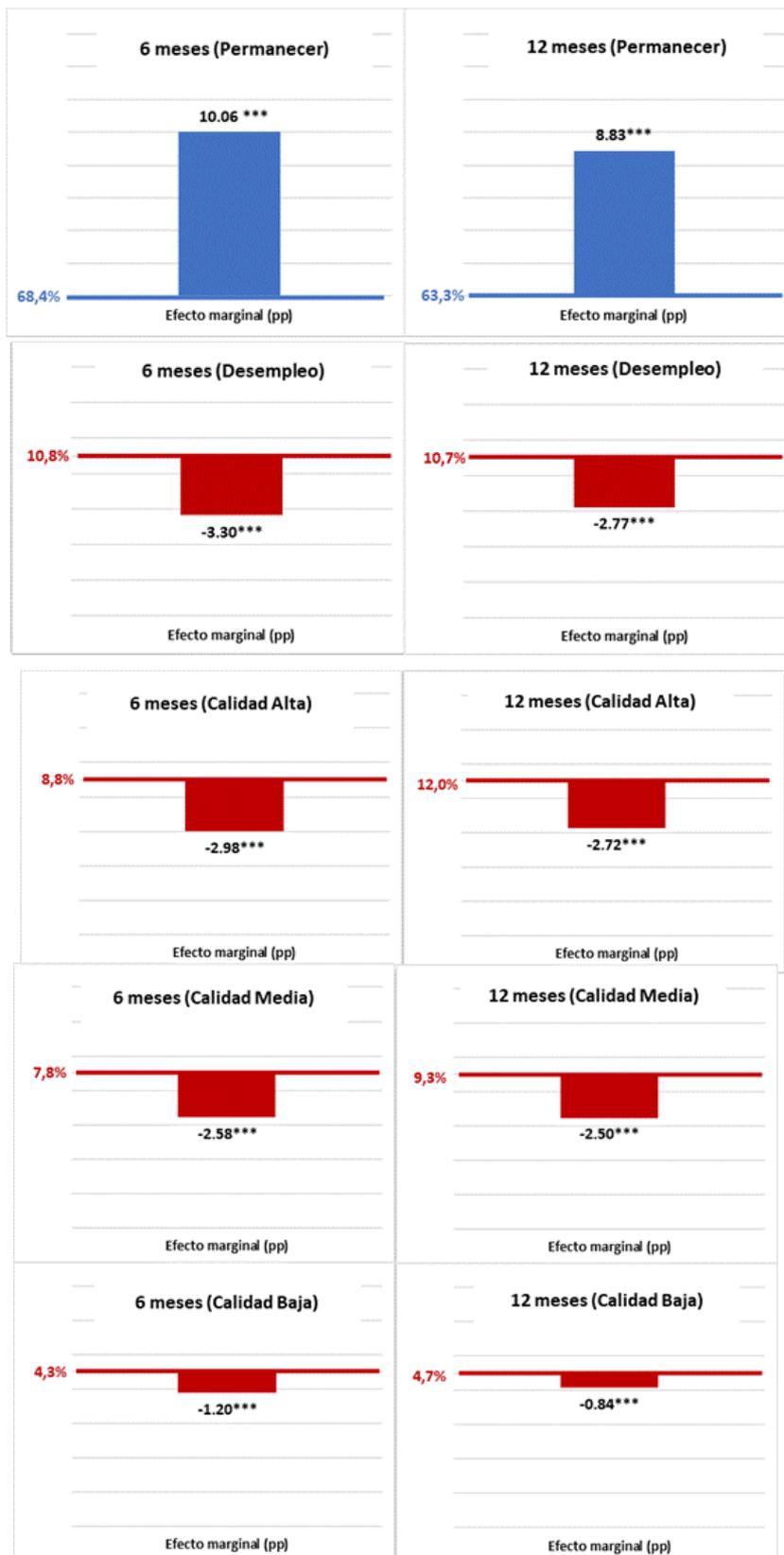


Gráfico P9.2. Impacto de la participación según calidad del empleo (ef. marginales, pp)



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.



**Cuadro P9. Impacto de la participación en el programa según colectivos (efectos marginales, pp)**

	Modelo multinomial				
	Permanecer en la empresa	Pasar al desempleo	Cambiar de empresa (Calidad Alta)	Cambiar de empresa (Calidad Media)	Cambiar de empresa (Calidad Baja)
<b>Total</b>					
Contrato previo:					
<i>Contrato obra o servicio</i>					
6 meses	9.52 ***	-2.86 ***	-3.33 ***	-3.19 ***	-0.14
12 meses	8.97 ***	-2.28 ***	-3.65 ***	-3.28 ***	0.24
<i>Eventual circunstancias producción</i>					
6 meses	13.05 ***	-4.28 ***	-3.69 ***	-2.84 ***	-2.25 ***
12 meses	10.16 ***	-3.32 ***	-2.78 ***	-2.31 ***	-1.75 ***
<b>Género</b>					
Hombres					
6 meses	10.79 ***	-3.17 ***	-3.45 ***	-2.94 ***	-1.23 ***
12 meses	9.88 ***	-2.98 ***	-3.22 ***	-2.69 ***	-0.99 ***
Mujeres					
6 meses	8.82 ***	-3.48 ***	-2.25 ***	-1.96 ***	-1.14 ***
12 meses	7.08 ***	-2.43 ***	-1.91 ***	-2.11 ***	-0.63
<b>Edad</b>					
Menores de 45 años					
6 meses	9.74 ***	-2.95 ***	-2.95 ***	-2.62 ***	-1.22 ***
12 meses	8.48 ***	-2.58 ***	-2.60 ***	-2.35 ***	-0.95 ***
Mayores de 45 años					
6 meses	11.06 ***	-4.41 ***	-3.07 ***	-2.47 ***	-1.11 ***
12 meses	9.90 ***	-3.33 ***	-3.09 ***	-2.96 ***	-0.51

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.

Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

## 11. Programa Impulso al contrato de prácticas en el marco del SNGJ

- Dirigido a jóvenes menores de 30 años con titulación universitaria, FP o certificado de profesionalidad inscritos en el SNGJ.
- Subvenciones por la contratación en prácticas (duración mínima 6 meses, ocupación relacionada con la titulación).
- Tiempo completo o tiempo parcial.
- Subvención: 4.500 a 5.000 euros. Reducción proporcional si es a tiempo parcial.
- Presupuesto año 2018: 4.000.000 euros.

- Los resultados de la evaluación del **Programa Impulso al contrato de prácticas** en el marco del SNGJ muestran que la probabilidad de empleo media estimada son mayores en las mujeres y entre los jóvenes que tuvieron un contrato de prácticas de jornada parcial. Tanto para hombres como para mujeres el tipo de empleo más probable es el de calidad alta, pero al diferenciar por jornada laboral, el tipo de

empleo más probable para los de jornada parcial es el de calidad media seguido por los de baja calidad, mientras que para los de jornada completa lo más probable es un empleo de calidad alta.

- Los resultados de la evaluación reflejan que la participación en el programa tiene un efecto nulo sobre la probabilidad global de empleo: no hay diferencias entre participantes y no participantes en sus respectivas probabilidades de empleo. Esto se cumple también para los cuatro colectivos analizados (hombres, mujeres, jornada completa y jornada parcial).
- Considerando la calidad del empleo, se aprecian algunos matices sobre la conclusión general, pues aparece un efecto positivo de la participación en las mujeres sobre la probabilidad de empleo de calidad media a los 6 meses, que desplaza el empleo de calidad baja. Este efecto positivo compensaría la menor probabilidad de las mujeres frente a los hombres de cara a conseguir este tipo de empleos de calidad media y la mayor probabilidad de encontrar un empleo de calidad baja. Sin embargo, el efecto parece diluirse a los 12 meses tras la finalización del contrato de prácticas.
- Los participantes que tuvieron un contrato de prácticas de jornada parcial también se ven afectados positivamente por la participación, tanto en empleos de calidad alta como en empleos de calidad media, desplazando el de calidad baja a los 6 meses. Como antes, este colectivo compensaría con la participación en el programa su menor probabilidad de conseguir empleos de calidad alta y su mayor probabilidad de conseguir empleos de calidad baja. A los 12 meses, el impacto se produce únicamente sobre los empleos de calidad alta.
- Al comparar los resultados de los participantes frente un grupo de control de no participantes no inscritos en el SNGJ, aparecen diferencias relevantes. En este caso y en términos agregados, se observa un efecto positivo de la participación sobre la probabilidad de encontrar un empleo de calidad media. Este efecto se observa tanto en hombres como en mujeres y en aquellos cuyo contrato de prácticas era de jornada completa. Para los que tuvieron un contrato de prácticas de jornada parcial, el efecto positivo y de cuantía importante aparece en los contratos de calidad alta, que precisamente para ellos eran el tipo de empleo menos probable. El hecho de que los resultados difieran cuando la comparación se realiza frente a un grupo de jóvenes no participantes no registrados en el SNGJ, pone de manifiesto que hay una serie de variables adicionales no observables que influyen en ese resultado. Una posible explicación es que los jóvenes que se registran –y firman, por tanto, un compromiso de participación activa en las actuaciones programadas en el SNGJ– pueden estar comparativamente más motivados que quienes no lo están de cara al proceso de



búsqueda de empleo. También podría reflejar que en algunos casos, las empresas, tras seleccionar a los candidatos y antes de su contratación, les impulsen a que se registren en el fichero.

- Como conclusión general, puede decirse que el programa es beneficioso para las mujeres, pero sólo en relación con los empleos de calidad media, lo que viene a reforzar su menor probabilidad a priori de conseguir este tipo de empleos. Otro colectivo beneficiado es el de las personas cuyo contrato de prácticas fue a tiempo parcial.

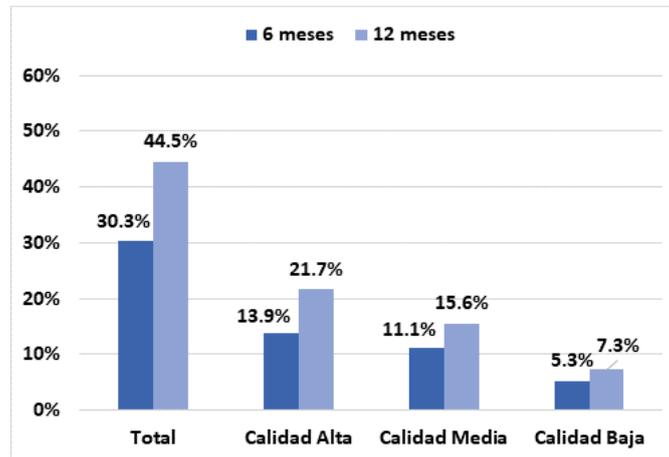
### ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? **Sugerencias y recomendaciones:**

- Los datos pueden interpretarse como que los individuos NO inscritos en el SNGJ tienen peores perspectivas que los inscritos, de cara a alcanzar o mantener un empleo. Probablemente ello se deba a que los inscritos (de forma voluntaria o tras el consejo del orientador profesional) se mueven más motivados o de forma más eficiente en el proceso de búsqueda de empleo.
- Un impacto que afecta más a las mujeres pero que, con el paso del tiempo, se extiende parcialmente a los hombres. De esta forma, la probabilidad de empleo más baja en las mujeres tiende a compensarse con un impacto mayor que en los hombres a largo plazo.
- Dado que los que alcanzan mayores impactos en el segmento de empleo de calidad alta son los que firmaron un contrato de prácticas a tiempo parcial, de ello se deduce que este tipo de jornada laboral puede constituir una vía interesante de cara a la empleabilidad futura de los jóvenes.
- Con todo, la contratación para la obtención de la práctica profesional está afectada por la reforma laboral de 2022. En ella se establece que, como siempre, va dirigida a jóvenes cualificados y con una duración máxima de un año. Quizás esta exigencia frene, en parte, la propensión a utilizar el programa por las empresas.
- Al mismo tiempo, la edad contemplada de 30 años podría incrementarse –aunque casi siempre se defiendan los 30 años o menos– si bien ahora se enfrenta a la normativa recién aprobada. Para las personas cualificadas, el período de formación se alarga mucho en ocasiones, sobre todo en los estudios universitarios.
- Respecto a las ayudas entre colectivos, no parece que el diferencial de 500 € a favor de las mujeres necesite ser incrementado pues el impacto de la participación parece

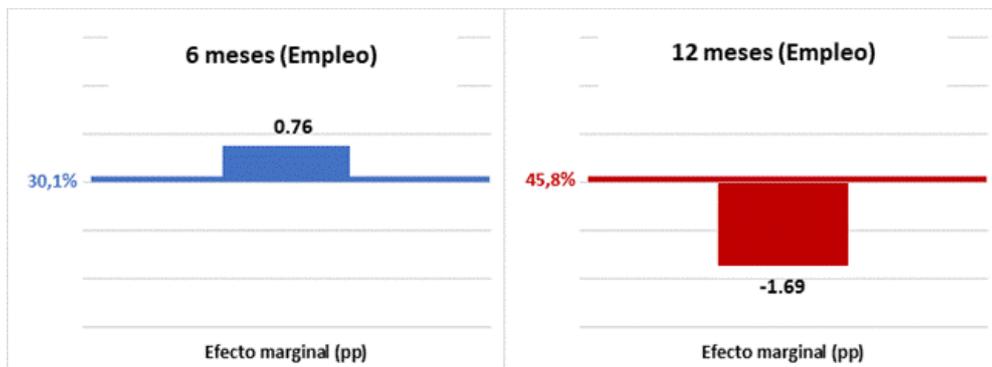


ser más alto para ellas. Además, disponen de una formación más alta y a la hora del acceso a empleos de calidad se colocan más en ocupaciones de tipo científico.

**Gráfico P10.1. Probabilidades medias de empleo estimadas del Grupo Tratamiento: 6 y 12 meses después de finalizar el contrato subvencionado**

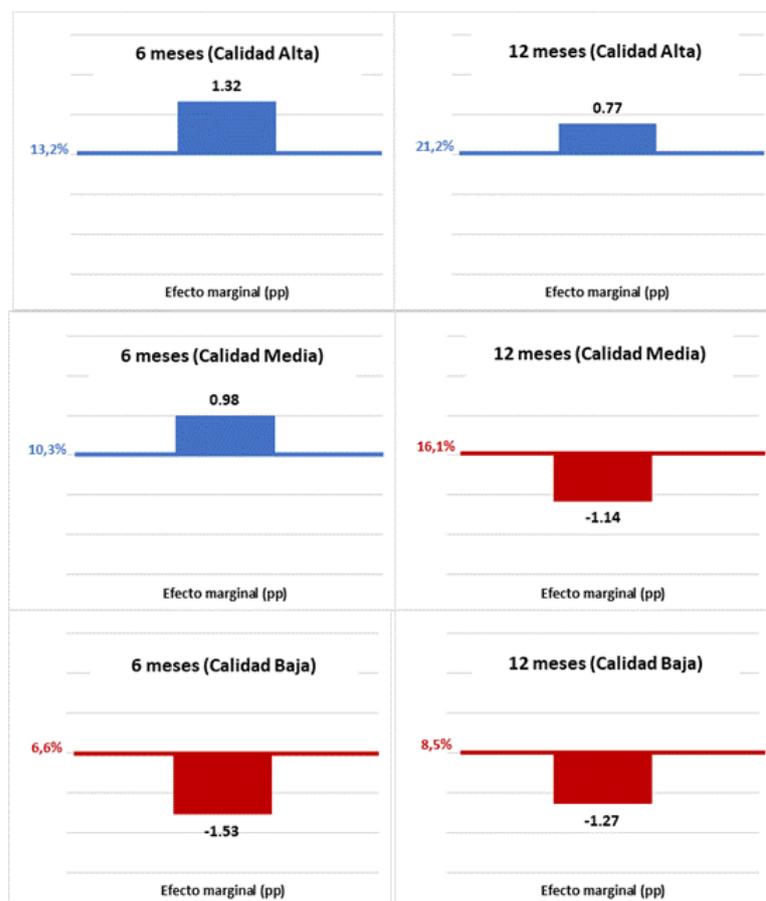


**Gráfico P10.2. Impacto global de la participación en el programa (efectos marginales, pp)**



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

Gráfico P10.3. Impacto de la participación según calidad del empleo (efectos marginales)



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

Cuadro P10a. Impacto de la participación en el programa según colectivos (efectos marginales, pp)

	Modelo logit	Modelo multinomial		
	Total empleo	Empleo de Calidad Alta	Empleo de Calidad Media	Empleo de Calidad Baja
<b>Género</b>				
Hombres				
6 meses	2.50	3.54	-3.18	1.96
12 meses	-1.14	1.86	-3.60	0.63
Mujeres				
6 meses	-0.72 *	-0.39 **	4.56 **	-5.69 *
12 meses	-1.60	0.76	1.22	-3.74
<b>Jornada del contrato de prácticas</b>				
Jornada completa				
6 meses	-0.15 *	-0.13 *	-0.07	0.14
12 meses	-2.23	-1.26	-0.57	-0.37
Jornada parcial				
6 meses	7.48	7.93	7.62 *	-10.36 *
12 meses	1.89	11.29 **	-2.99	-7.21

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%. Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

**Cuadro P10b. Grupo de control alternativo (no inscritos en el SNGJ): Impacto de la participación en el programa según colectivos (efectos marginales, pp)**

	Modelo logit	Modelo multinomial		
	Total empleo	Empleo de Calidad Alta	Empleo de Calidad Media	Empleo de Calidad Baja
<b>Total</b>				
6 meses	5.17 ***	0.73	3.60 ***	0.84
12 meses	6.37 ***	0.76	3.93 **	1.67
<b>Género</b>				
Hombres				
6 meses	2.22	-1.74	2.71 **	0.82
12 meses	3.60	-1.58	3.96 **	0.85
Mujeres				
6 meses	7.27 ***	2.84 *	3.55 **	0.77
12 meses	8.61 ***	2.99	3.38 *	2.16
<b>Jornada del contrato de prácticas</b>				
Jornada completa				
6 meses	4.21 **	-0.52	3.03 ***	1.32
12 meses	5.30 **	-1.24	4.12 ***	1.97 **
Jornada parcial				
6 meses	9.57 **	6.62 ***	4.17	-2.28
12 meses	11.68 **	10.56 ***	0.76	-0.44

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%. Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

## 12. Programa Impulso al contrato de formación y aprendizaje

- Dirigido a jóvenes sin cualificación profesional reconocida inscritos en el SNGJ.
- Subvenciones por la contratación mediante un contrato de formación y aprendizaje (duración mínima 12 meses, jornada completa, la actividad laboral debe estar relacionada con la formación).
- Formación dirigida a la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad.
- Subvención: 2.940 a 3.440 euros.
- Presupuesto año 2018: 2.000.000 euros.

- Los resultados de la evaluación del **Programa Impulso al contrato de formación y aprendizaje** muestran que los participantes alcanzan una probabilidad media estimada de empleo del 41.3% a los 6 meses de finalizar el contrato subvencionado, y dicha probabilidad aumenta al 47.6% a los 12 meses. Tanto a corto como a medio plazo, el tipo de empleo más probable entre los participantes es el de calidad alta, seguido por el de calidad baja. A corto plazo, las mujeres participantes alcanzan mayores probabilidades de empleo que los hombres, pero la situación se invierte en el medio plazo. Sin embargo, tanto a corto como a medio plazo, las mujeres registran probabilidades de empleo de calidad alta más elevadas que los hombres. Los no

cualificados presentan probabilidades de empleo superiores a las de los no cualificados, pero en empleos de calidad alta las mayores probabilidades se producen entre los no cualificados, aunque tienden a igualarse en el medio plazo.

- Los resultados más relevantes del **impacto de la participación** se resumen en que el colectivo de participantes registra un **impacto positivo en empleos de calidad alta** y un **impacto negativo en empleos de calidad media**, tanto a corto como especialmente a medio plazo. Por tanto, el programa funciona bien para conseguir empleos de calidad alta, pero no para otros tipos de empleo, con independencia del período de referencia tomado.
- En las mujeres, el impacto positivo sobre la probabilidad de empleo de calidad alta se limita al corto plazo y es compensado por un efecto negativo de similar magnitud sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad media. En los hombres el efecto positivo en el segmento de empleo de calidad alta es bastante más pronunciado que en las mujeres, tanto a corto como –claramente– en el medio plazo, en el cual alcanza niveles muy aceptables.
- Por niveles educativos, el programa afecta muy positivamente al colectivo de jóvenes cualificados, pues logra un impacto elevado en el segmento de empleo de calidad alta tanto a corto como a medio plazo. Y ello a costa del impacto negativo en los empleos de calidad media. Para el grupo de jóvenes no cualificados, la participación en el programa no tiene ningún efecto sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta, pero sí tiene un efecto negativo sobre el acceso a empleos de calidad baja.
- Al comparar los resultados de los participantes frente un grupo de control alternativo de no participantes no inscritos en el SNGJ, los efectos de la participación se limitan a los empleos de calidad alta, pero el efecto positivo se restringe únicamente al corto plazo y sólo afecta a los jóvenes cualificados. En el resto de casos, el impacto de la participación sería inexistente.

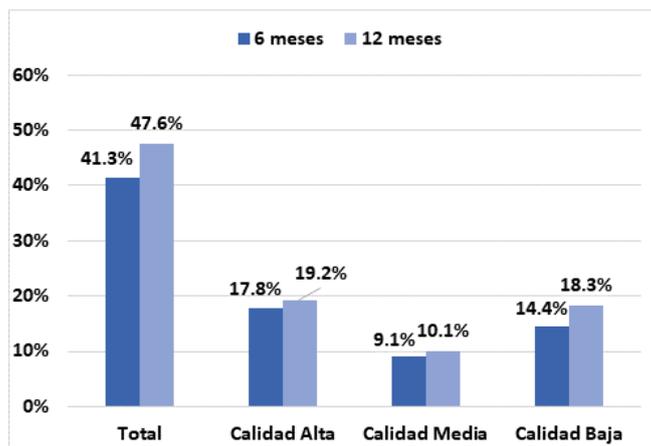
### ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? **Sugerencias y recomendaciones:**

- A pesar de ser una buena fórmula para alcanzar empleos de calidad entre los jóvenes, el programa no ha tenido mucha demanda, prácticamente centrada en empresas inferiores a 9 trabajadores y autónomos. Ello explica que el número de participantes sea bajo (ligeramente por encima de 200 personas).

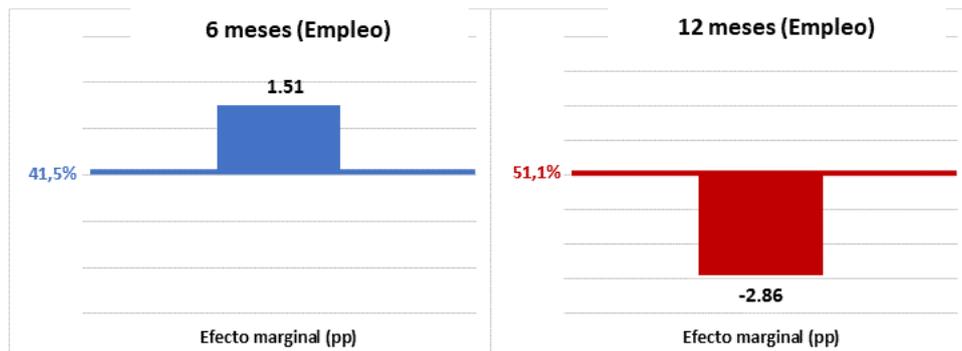


- Esa baja participación se debe, probablemente, a que el programa se entrecruza con otras vías existentes para jóvenes de similar naturaleza, como son la de prácticas no laborales o la formación dual educativa. Desde la perspectiva del empleador, no ha tenido mucho éxito pues le resulta, además, complicado.
- De continuar con el programa, parece apropiado introducir algunos ajustes. Respecto a la edad, por ejemplo, dado que a partir de enero de 2019 esta clase de contratos sólo pueden formalizarse con jóvenes de edades entre 16 años y 25 años, sería importante reconsiderar si se vuelve a la edad inicial de 30, ya que esa laguna deja fuera de un mecanismo de inserción laboral interesante a un segmento de edad crucial.
- No parece que, dado el relativo escaso interés que ha despertado el programa entre las empresas, un aumento de la ayuda económica tenga más éxito en general. Y tampoco parece probable que pudiera mejorarse el efecto sobre las mujeres incrementando el diferencial de la ayuda (500 € actualmente) respecto a los hombres.
- En todo caso, y dada la creación de la figura “contrato de formación en alternancia” en la nueva reforma laboral, el actual programa tendrá que adaptarse a la misma. Una adaptación que incluiría, igualmente, una nueva regulación para el estatuto del becario.

**Gráfico P11.1. Probabilidades medias de empleo estimadas del Grupo Tratamiento: 6 y 12 meses después de finalizar el contrato subvencionado**

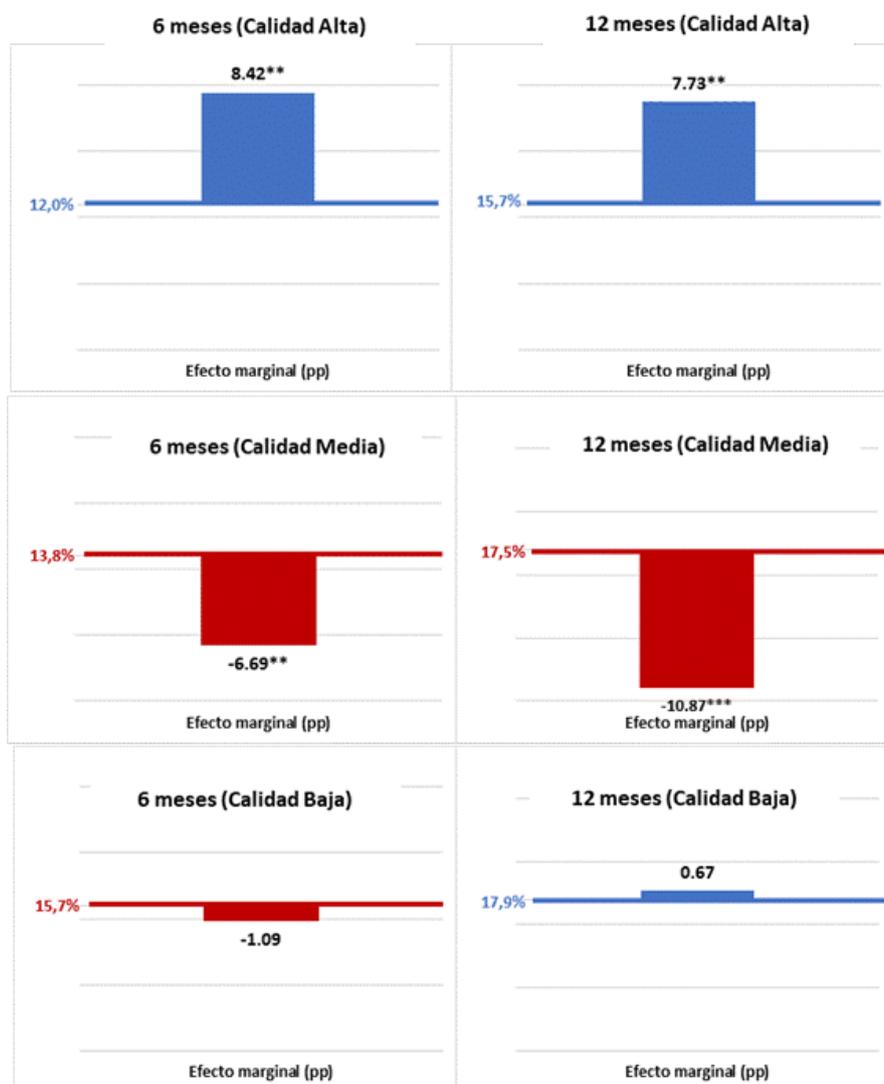


**Gráfico P11.2. Impacto global de la participación en el programa (efectos marginales, pp)**



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control).  
Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

**Gráfico P11.3. Impacto de la participación según calidad del empleo (ef. marginales, pp)**



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control).  
Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.



**Cuadro P11a. Impacto de la participación en el programa según colectivos (efectos marginales, pp)**

	Modelo logit	Modelo multinomial		
	Total empleo	Empleo de Calidad Alta	Empleo de Calidad Media	Empleo de Calidad Baja
<b>Género</b>				
Hombres				
6 meses	-0.32	8.76 **	-4.66	-4.84
12 meses	-4.16	14.98 ***	-17.04 **	-1.35
Mujeres				
6 meses	1.95	6.62 *	-6.62 *	2.50
12 meses	-2.43	2.92	-8.82 **	4.89
<b>Cualificación</b>				
No cualificados (obligatoria)				
6 meses	-2.03	2.95	-7.58 **	1.58
12 meses	-6.10	2.89	-11.77 ***	2.64
Cualificados (post-obligatoria)				
6 meses	-5.58	15.47 **	-13.52 **	-0.39
12 meses	-6.86	14.33 **	-15.01 **	-0.99

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.

Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

**Cuadro P11b. Grupo de control alternativo (no inscritos en el SNGJ): Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)**

	Modelo logit	Modelo multinomial		
	Total empleo	Empleo de Calidad Alta	Empleo de Calidad Media	Empleo de Calidad Baja
<b>Total</b>				
6 meses	3.76	5.88 *	-1.10	0.22
12 meses	4.52	3.98	-2.63	3.32
<b>Género</b>				
Hombres				
6 meses	0.08	4.59	-0.91	-1.51
12 meses	5.69	7.59	-3.44	2.10
Mujeres				
6 meses	6.51	5.27	-1.55	2.76
12 meses	5.05	1.16	-2.31	4.88
<b>Cualificación</b>				
No cualificados (obligatoria)				
6 meses	-1.55	5.16	-3.05	-0.83
12 meses	0.09	5.26	-3.52	0.57
Cualificados (post-obligatoria)				
6 meses	14.62 *	10.87 *	2.37	0.73
12 meses	12.31	8.46	0.66	-1.07

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.

Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

### 13. Contratación estable de jóvenes en el marco del SNGJ

- Dirigido a jóvenes desempleados inscritos en el SNGJ.
- Subvenciones por la contratación indefinida de jóvenes inscritos en el SNGJ (duración mínima 12 meses).
- Tiempo completo o tiempo parcial.
- Subvención: 5.500 a 6.000 euros. Reducción proporcional si es a tiempo parcial.
- Presupuesto año 2018: 3.000.000 euros.

- En el **Programa de Contratación estable de jóvenes**, los resultados muestran que la probabilidad media estimada de permanecer en la empresa es la mayor, decrece con el horizonte temporal considerado y es mayor para los participantes. Paralelamente, la probabilidad de pasar al desempleo crece a medida que transcurren los meses tras la finalización del periodo obligatorio establecido en el programa, pero en este caso dicha probabilidad es mayor para los no participantes en todos los horizontes temporales analizados. También se observa que la probabilidad media estimada de cambiar de empresa a un empleo de calidad alta va creciendo con el paso del tiempo de manera muy similar para los participantes y no participantes, mientras que la probabilidad de cambiar de empresa a empleos de calidad baja es menor para los participantes. Diferenciando por colectivos específicos, las mujeres presentan siempre mayores probabilidades de permanencia en la empresa que los hombres y menores probabilidades de pasar al desempleo. En los casos de cambiar a otra empresa, el tipo de empleo más probable para hombres y para mujeres es el de calidad alta, pero comparativamente los hombres presentan mayor propensión que las mujeres a cambiar de empresa hacia empleos de calidad alta y las mujeres presentan mayores probabilidades que los hombres de pasar a empleos de calidad baja. Por nivel de cualificación, los jóvenes cualificados presentan mayores probabilidades de permanencia en la empresa y menores probabilidades de pasar al desempleo que los no cualificados. En cambio, su probabilidad de cambiar de empresa a empleos de calidad alta es muy similar a la de los no cualificados, mientras que la probabilidad de cambiar a empleos de calidad media o baja es claramente inferior que la de los no cualificados.
- Los resultados de la evaluación reflejan que la participación incrementa la probabilidad de permanecer en la empresa en más de 20 pp, incluso 12 meses después de finalizar el periodo obligatorio establecido en el programa para recibir la subvención (las empresas deben mantener contratado al joven durante un mínimo de



12 meses). Este resultado se refuerza por el hecho de que la participación reduce la probabilidad de pasar al desempleo cerca de 10 pp. Los participantes presentan también menores probabilidades de cambiar de empresa con contratos de calidad media y de calidad baja. Para el conjunto de la muestra, el efecto de la participación sobre la probabilidad de cambiar de empresa a empleos de calidad alta es nulo, pero al diferenciar por colectivos, este efecto resulta negativo para los jóvenes cualificados.

- En el momento de finalizar el periodo obligatorio de contratación, el impacto positivo sobre la probabilidad de permanecer en la empresa es mayor para las mujeres y también para los no cualificados. Sin embargo, a medida que transcurren los meses, el impacto se iguala para hombres y mujeres y se invierte para los no cualificados, siendo los cualificados quienes más se benefician de la participación una vez transcurridos 12 meses desde que termina el periodo obligatorio del programa. El impacto negativo sobre la transición hacia el desempleo es más fuerte para los hombres y para los jóvenes no cualificados.
- Como conclusión general, puede decirse que, en términos de impulsar la probabilidad de permanencia en la empresa, el programa es especialmente beneficioso para los colectivos que ya partían de probabilidades más altas: las mujeres y los jóvenes cualificados. Si el objetivo es la reducción de la transición hacia el desempleo, los más beneficiados de la participación en el programa son los hombres y los no cualificados. La participación reduce la probabilidad de cambiar de empresa a empleos de calidad media y baja, calidad media de forma más intensa para los hombres y para los no cualificados.

### ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? **Sugerencias y recomendaciones:**

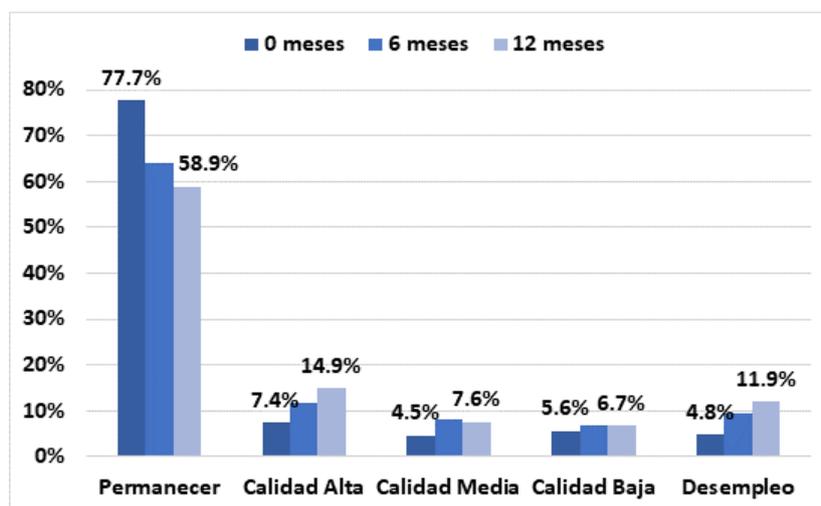
- Dado que el programa funciona bien –aunque su entidad sea modesta en presupuesto y número de participantes– no parece que requiera cambios sensibles de planteamiento.
- Pero puesto que el impacto sobre el colectivo de los no cualificados es menor que entre los cualificados, de forma que no compensa la menor probabilidad de empleo de los primeros, tendría sentido establecer una ayuda adicional por contrato para ellos. Si se desea dar un impulso al efecto redistributivo del empleo a favor de los mismos, parecería lógico establecer una prima de importe sustancial para los no cualificados.
- En el caso de las mujeres, no parece necesario incrementar la prima de 500 € que establece el programa para su contratación (ayuda de 6.000 € por contrato frente a



5.500 para los hombres), pues su probabilidad es mayor (excepto en las no cualificadas) y los impactos del programa son casi similares a los de los hombres.

- De cualquier forma, podrían revisarse algunos de los requisitos o restricciones en materia de las ayudas. Por ejemplo, en los supuestos en que se produjeran extinciones de contratos (antes de los 12 meses obligatorios) por voluntad del trabajador, fallecimiento, incapacidad, etc., resulta una penalización para la empresa el tener que devolver la mitad de la ayuda, pues en muchos casos puede no compensar la inversión que se hizo en su día para adaptar al nuevo trabajador joven al puesto de trabajo.
- Finalmente, como se apunta en otros programas evaluados dentro del Estudio, sería bueno para este programa reconsiderar otros de los requisitos formales incluidos. Concretamente en lo referente al límite de 10 contratos por empresa al año y en lo relativo a la exigencia de creación neta de empleo indefinido. Los comentarios realizados en los programas P8 y P9 (Incentivos a la contratación inicial y conversión de contratos respectivamente) son de aplicación también en este caso.

**Gráfico P12.1. Probabilidades medias de empleo estimadas del Grupo Tratamiento: En el momento de finalizar el periodo obligatorio, 6 y 12 meses después de finalizar el periodo obligatorio**



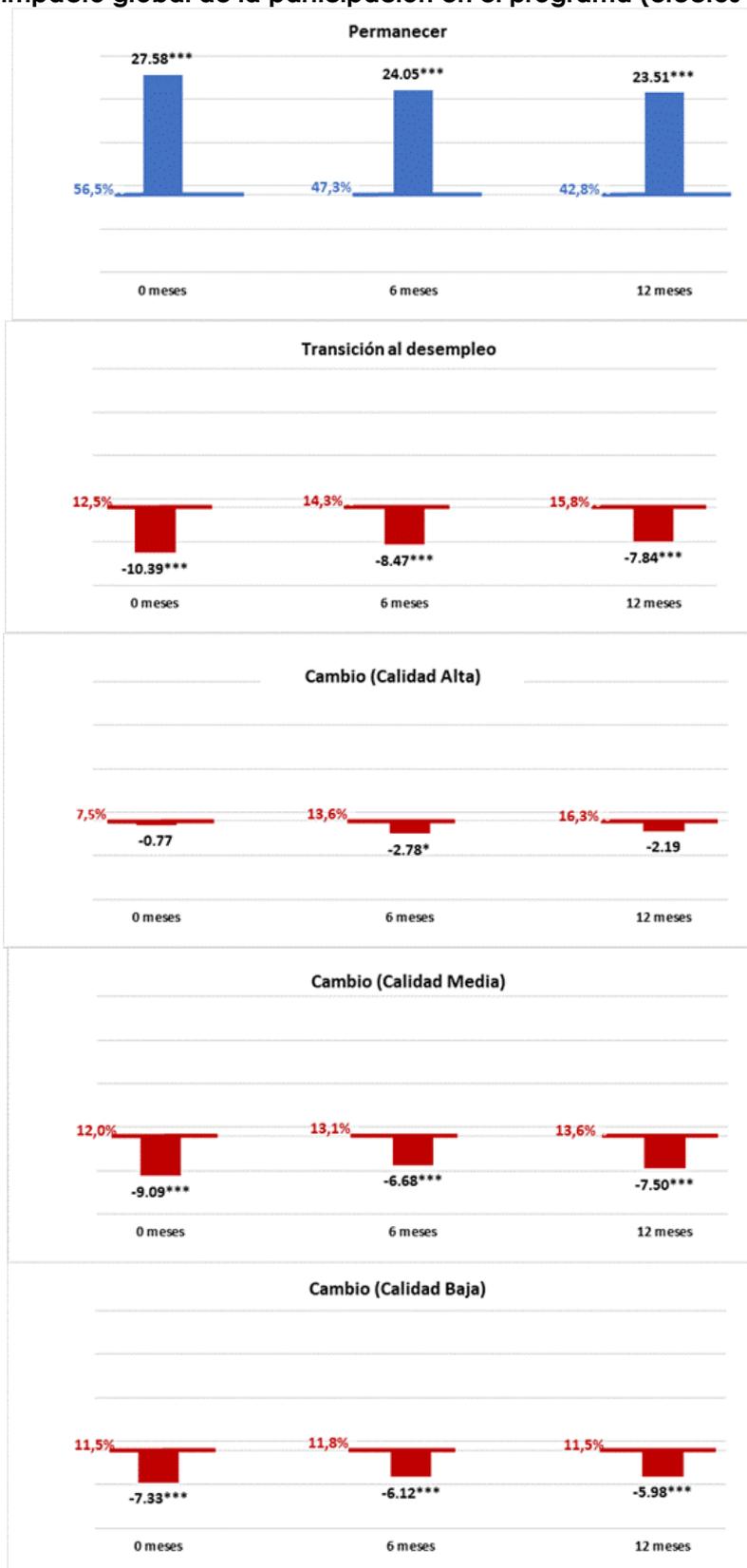
**Cuadro P12. Impacto de la participación en el programa según colectivos (efectos marginales, pp)**

	Modelo multinomial				
	Permanecer en la empresa	Pasar al desempleo	Cambiar de empresa (Calidad Alta)	Cambiar de empresa (Calidad Media)	Cambiar de empresa (Calidad Baja)
<b>Género</b>					
Hombres					
0 meses	30.57 ***	-15.47 ***	1.79	-10.51 ***	-6.39 **
6 meses	23.90 ***	-9.71 ***	0.30	-9.20 ***	-5.28 **
12 meses	24.38 ***	-10.50 ***	1.75	-9.31 ***	-6.32 **
Mujeres					
0 meses	36.97 ***	-13.16 ***	-0.60	-13.59 ***	-9.63 ***
6 meses	26.34 ***	-10.06 ***	-3.43	-5.03 *	-7.83 **
12 meses	23.36 ***	-6.37 **	-3.47	-7.09 **	-6.43 **
<b>Edad</b>					
No Cualificados					
0 meses	26.54 ***	-10.21 ***	-1.82	-7.64 ***	-6.87 ***
6 meses	25.33 ***	-8.44 ***	-4.57 **	-6.24 ***	-6.08 ***
12 meses	23.90 ***	-6.26 ***	-4.59 **	-7.79 ***	-5.27 ***
Cualificados					
0 meses	28.96 ***	-10.58 ***	0.83	-11.24 ***	-7.97 ***
6 meses	20.86 ***	-8.49 ***	0.58	-6.90 ***	-6.05 **
12 meses	21.88 ***	-10.02 ***	2.08	-6.81 ***	-7.14 ***

\*\*\* Nivel de confianza del 99%, \*\* 95%, \* 90%.

Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.

Gráfico P12.2. Impacto global de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



Las líneas horizontales indican la probabilidad media de empleo (tratamiento y control). Efecto marginal: diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control.



El objeto de este contrato ha sido evaluar la eficacia del sistema de incentivos a la contratación y programas mixtos de empleo y formación gestionados por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. En particular, se ha tratado de conocer la eficacia de dichos incentivos en términos de mejora de la empleabilidad de los individuos participantes, del mantenimiento del empleo, así como de la calidad de los empleos alcanzados. Dichas subvenciones estaban dirigidas a: mujeres, personas jóvenes, personas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social. En última instancia, se trataba de ver si las distintas actuaciones analizadas constituyen un instrumento eficaz para la generación de empleo estable, ayudan a disminuir la temporalidad y si contribuyen a mejorar el acceso al empleo de las personas más vulnerables.

