

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

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



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

ÍNDICE

PARTE I Marco global	4
1. Introducción y objetivos.....	5
2. Contexto del mercado laboral en la Comunidad de Madrid	12
3. Panorámica-resumen de la evaluación.....	25
PARTE II: Evaluación individual de programas	46
1. Programa de cualificación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración	49
2. Programa de activación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración	76
3. Programa de cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años.....	101
4. Programa de Reactivación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años.....	134
5. Programa de reactivación e inserción laboral para personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo	167
6. Programa de incentivos para el Fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.....	198
7. Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario.....	235
8. Programa de incentivos a la contratación indefinida (contrataciones indefinidas iniciales)	266
9. Programa de incentivos a la contratación indefinida (conversión de contratos temporales y formativos)	294
10. Programa Impulso a la contratación en prácticas en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	321
11. Programa Impulso al Contrato de Formación y Aprendizaje en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.....	353
12. Programa Contratación Estable de jóvenes en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.....	384
Bibliografía	410
Anexo 1: Marco Normativo	414
Anexo 2: Conclusiones Grupos de Discusión	415

PARTE I

Marco global

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

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. En la Ley de Empleo¹, las políticas activas de empleo se definen como “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

Desde el inicio de la Gran Recesión, y especialmente a raíz del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, las políticas activas de empleo han cobrado especial protagonismo en las líneas de actuación de los sucesivos gobiernos. Concretamente, en el RD 20/2012 se planteó la necesidad de reforzar el sistema de políticas activas sobre la base del principio de eficiencia, permitiendo que los limitados recursos disponibles se destinen a aquellas iniciativas más útiles para fomentar la empleabilidad de los trabajadores. Según datos de Eurostat², el gasto en España en políticas activas de empleo en 2019 superó los 8.625 millones de euros³, de los que un 15% correspondieron a medidas de formación, un 12% a incentivos a la contratación por cuenta ajena en el sector privado, un 18% a la integración laboral de las personas con discapacidad, un 16% a la creación directa de empleos (fundamentalmente en el sector público) y un 20% a incentivos para el autoempleo. La recuperación económica iniciada en 2014 y el consecuente alivio presupuestario en políticas pasivas, ha permitido incrementar el gasto en políticas activas de empleo por cada trabajador desempleado⁴. Si en 2013 dicho gasto fue de 1.086 euros, la cifra en 2019 se ha incrementado un 152% hasta los 2.739 euros por persona.

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 políticas activas de empleo debe acompañarse de una evaluación

¹ Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

² <https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/Imp?display=card&sort=category>

³ Incluye: Labour market services, Training, Employment incentives, Supported employment and rehabilitation, Direct job creation, Start-up incentives.

⁴ Cálculo propio a partir de las cifras de paro registrado (media anual).



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.

Esta necesidad de evaluación de las políticas activas de empleo constituye uno de los actuales principios de política económica y su obligatoriedad queda establecida en la Estrategia Española de Empleo (EEE) 2012-2014 (RD 1542/2011) y, más recientemente, en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (RD 1069/2021, de 4 de diciembre).

A grandes rasgos, las políticas activas de empleo pueden clasificarse en cinco grandes bloques: 1) Los programas de **orientación y asistencia** en la búsqueda de empleo, cuyo objetivo principal es ayudar en el proceso de búsqueda de empleo a través de asesoramiento individual; 2) medidas dirigidas a **intermediar en el mercado laboral**, favoreciendo la casación de ofertas y demandas de empleo entre empresas y trabajadores; 3) **programas de formación** orientados a la adquisición de habilidades y competencias ocupacionales específicas; 4) medidas de **fomento del empleo** destinadas a favorecer la colocación de determinados colectivos con especiales dificultades de empleabilidad; y 5) **creación directa de oportunidades de empleo** en actividades locales o de interés social.

Concretamente, **las medidas de fomento del empleo**, dentro de las que se enmarca este Estudio, buscan mejorar la empleabilidad de los colectivos más vulnerables (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, desempleados de larga duración, desempleados mayores de 45 años, etc.) mediante la aplicación de subvenciones e incentivos a trabajadores y potenciales empleadores. En unos casos se trata de subvenciones destinadas a determinados colectivos de cara a favorecer sus posibilidades de acceso o adaptación a las oportunidades del mercado de trabajo (mejoras en su comprensión e información laboral, mejoras en su formación, desarrollo de mecanismos específicos de inserción, etc.) y en otros casos, de manera específica o complementaria a las anteriores, de ayudas e incentivos económicos destinados directamente a promover la creación de empleo por parte de empresas, entidades u organismos, mediante ayudas a la contratación de nuevos trabajadores pertenecientes a colectivos vulnerables o a favorecer la promoción o estabilidad laboral de los mismos (bonificaciones en las cuotas de seguridad social, cobertura de parte del coste salarial, ayudas a actuaciones de formación interna, ayudas a tanto alzado por trabajador, etc.).

La eficacia de las medidas de fomento del empleo ha sido ampliamente analizada en la literatura académica internacional. Card, Kluve y Weber (2010, 2018) realizan un meta-análisis a partir de 207 estudios que incluyen 857 estimaciones de evaluaciones de programas de empleo y destacan la



heterogeneidad de los efectos de las diferentes medidas. Mientras que no encuentran efectos significativos (e incluso negativos) para los beneficiarios de subsidios al empleo en el sector público, observan un efecto positivo de los subsidios al empleo en el sector privado⁵, especialmente para los parados de larga duración y con mayor intensidad en los periodos de recesión económica.

El limitado acceso a bases de datos adecuadas en España para realizar evaluaciones de este tipo hace que las evaluaciones de los programas de incentivos al empleo sean más escasas (García-Serrano, 2019; Airef, 2020). A pesar de ello cabe mencionar algunos estudios como Kugler et al. (2002), García-Pérez y Rebollo (2009) y Méndez (2013). Kugler et al. (2002) analizan microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para estimar los efectos de los incentivos a la contratación indefinida incluidos en la reforma laboral de 1997 sobre la transición laboral desde el desempleo y el empleo temporal hacia el empleo indefinido y encuentran resultados positivos para los jóvenes menores de 30 años y también para los mayores de 45. Méndez (2013) también analiza microdatos de la EPA para estudiar el impacto de las reformas laborales de 1994 y 1997 sobre la contratación indefinida y concluye que mientras que la reforma de 1994 no tuvo efectos, la reforma de 1997 tuvo un impacto positivo sobre la salida del desempleo hacia la contratación indefinida para la mayoría de los colectivos, incluso para los de 30 a 45 años, para quienes no estaban dirigidos los incentivos. Sin embargo, señala que ninguna de las reformas consiguió alterar la conversión de contratos temporales en indefinidos. Por su parte, García-Pérez y Rebollo (2009) explotan datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) para analizar los efectos de los subsidios a la contratación indefinida nueva sobre la duración de los contratos y concluyen que los trabajadores elegibles para ser contratados con contratos subvencionados presentan mayores probabilidades de salir desde el empleo permanente hacia el desempleo que el resto. En un estudio reciente de la AIRef (2020), se analiza la eficacia del sistema de incentivos a la contratación en España durante el periodo 2012-2018 combinando microdatos de las bonificaciones y reducciones aplicadas por el SEPE y la TGSS con datos de la MCVL. El estudio concluye que hay indicios de su eficacia potencial pues facilitan la obtención de empleo en periodos de crisis económica. Sin embargo, los autores señalan que los efectos positivos son modestos y se encuentran sobre todo en individuos con un nivel de formación medio-alto y que parecen no perdurar en el tiempo una vez que desaparece el incentivo.

Para el caso de la Comunidad de Madrid, cabe citar el estudio realizado por Blázquez, Herrarte y Sáez (2017), quienes explotan datos de los registros administrativos del servicio regional de empleo y mediante métodos no experimentales de análisis contrafactual, analizan el impacto sobre el empleo de un

⁵ Basado en 69 estudios (118 estimaciones).



conjunto de programas de subvenciones a la contratación durante el periodo 2014-2017 y encuentran resultados diversos en función de los programas analizados.

En este contexto, el **objetivo** de este Estudio es **evaluar** la eficacia del sistema de incentivos a la contratación y programas mixtos de empleo y formación finalizados en 2018 gestionados por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (DGSPECM). Concretamente, se trata de conocer la eficacia de estos incentivos para mejorar la empleabilidad de los participantes o bien de la permanencia en el empleo, atendiendo a la calidad de los empleos alcanzados. La evaluación que se realiza en este Estudio es de carácter microeconómico, es decir, a partir de datos individuales procedentes de registros administrativos tanto de los participantes como de los no participantes, se analiza el impacto en términos de empleo sobre los trabajadores que se han beneficiado de dichas bonificaciones y subvenciones.

El objetivo de la evaluación es conocer el efecto causal de una cierta medida sobre aquellas personas beneficiarias de la misma. La principal pregunta a la que se pretende dar respuesta es 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.

La Ley de Empleo, en su artículo 2.d), establece entre los objetivos de la política de empleo, la realización de políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente para los jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, parados de larga duración y mayores de cuarenta y cinco años. En este marco de actuación, la Comunidad de Madrid, en colaboración con los agentes sociales, elaboró la **Estrategia de Madrid por el Empleo** (EMPE), donde se analizaban las especificidades del mercado de trabajo madrileño y se acordaba la realización de las medidas para el fomento del empleo que debían desarrollarse durante los ejercicios presupuestarios 2016 y 2017, habiendo sido prorrogada para los años 2018-2019 y el primer trimestre de 2020⁶ con un total de 70 medidas para cuyo desarrollo se realizó una dotación presupuestaria superior a los 800 millones de euros.⁷

Dicha Estrategia tiene como objetivo fundamental la determinación de aquellas políticas activas de empleo que mejor contribuyan a incrementar la empleabilidad de las personas de la región que se

⁶ Actualmente se encuentra en vigor la "Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023", la cual estará vigente hasta diciembre de 2023. Esta nueva Estrategia incorpora la adaptación a la nueva situación del mercado de trabajo que ha provocado la pandemia del Covid-19.

⁷ Se estimó que se alcancen casi 1.500 millones de euros en los cuatro años de vigencia de la EMPE.



encuentran en situación de desempleo, así como a fomentar la contratación estable y de calidad, e impulsar la actividad emprendedora. Del análisis de la situación realizado en la EMPE se concluyó que existen grupos de población que, por sus circunstancias específicas, presentan mayores dificultades a la hora de acceder al empleo. Entre ellos, se encuentran los desempleados de larga duración, los jóvenes y las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social y otros grupos susceptibles de especial protección. Para estos colectivos, la EMPE incorpora distintas iniciativas diseñadas para dar respuesta a sus necesidades concretas y, de ese modo, hacer posible que tengan más oportunidades de encontrar un puesto de trabajo o mejorar el existente.

En este contexto, las actuaciones de PAE objeto de evaluación en este Estudio, son un conjunto de subvenciones para la contratación de personas con especiales dificultades de empleabilidad con el fin de reducir las desigualdades en materia de empleo. En concreto, la evaluación se centra en 12 programas de empleo:

- 1) Programa de Cualificación profesional para jóvenes desempleados de larga duración
- 2) Programa de Activación profesional para jóvenes desempleados de larga duración
- 3) Programa de Cualificación profesional para desempleados de larga duración mayores de 30 años
- 4) Programa de Reactivación profesional para desempleados de larga duración mayores de 30 años
- 5) Programa de Reactivación e Inserción Laboral para desempleados de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo
- 6) Programa de incentivos para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
- 7) Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario.
- 8) Programa de incentivos a la contratación indefinida (contratación indefinida inicial).
- 9) Programa de Incentivos para la contratación indefinida (conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos).
- 10) Programa Impulso a la contratación en prácticas en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- 11) Programa Impulso al contrato de formación y aprendizaje en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- 12) Programa Contratación estable de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.



Para cada uno de los programas analizados y atendiendo a las particularidades de cada uno de ellos se ha construido un Grupo de Control específico que sirve de contraste estadístico para evaluar el impacto individual de las diferentes acciones de empleo sobre los resultados laborales de los individuos participantes. En todas las medidas analizadas, la técnica estadística utilizada para la construcción del grupo de control es el emparejamiento exacto de estratos (*Coarsened exact matching, CEM*). Esta metodología ha sido propuesta por Iacus, King y Porro (2009, 2011) y Blackwell, Iacus, King y Porro (2009) y está cobrando un progresivo protagonismo como herramienta de análisis en los estudios de evaluación de impacto. El algoritmo de emparejamiento unido a las estimaciones de modelos probabilísticos tipo logit y multinomiales constituyen la base metodológica de este Estudio. Este informe se acompaña de una Guía Metodológica independiente donde se explica con detalle todo el procedimiento estadístico y econométrico sobre el que se fundamenta la evaluación de los diferentes programas.

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 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 términos generales el periodo de análisis comprende las subvenciones de los programas realizados durante 2018 para analizar la posterior evolución del empleo. Sin embargo, en aquellos programas que por las características de los contratos subvencionados requieren un periodo temporal más extenso, se han realizado análisis de subvenciones desde 2015. En todos los casos, debido a la pandemia del COVID-19 y las consecuentes restricciones a la actividad económica y la movilidad establecidas a partir de la declaración del primer Estado de Alarma en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, el análisis de los diferentes indicadores de empleo se realiza hasta febrero/marzo de 2020⁸.

Antes de proceder con la evaluación en sí, en el siguiente apartado se presenta un breve análisis descriptivo del contexto del mercado laboral en la Comunidad de Madrid. Posteriormente, se ofrece una sección que resume los principales resultados de todos los programas analizados. Finalmente, la

⁸ Esta limitación del periodo de análisis se hace necesaria para evitar que los factores asociados a la crisis sanitaria del COVID -19 y, por tanto, completamente exógenos a los resultados laborales que podrían tener los destinatarios de los contratos subvencionados, puedan sesgar la evaluación de impacto de los programas objeto de análisis.



Parte II incluye una breve nota metodológica y 12 capítulos, cada uno de ellos dedicado a la evaluación de un programa específico.



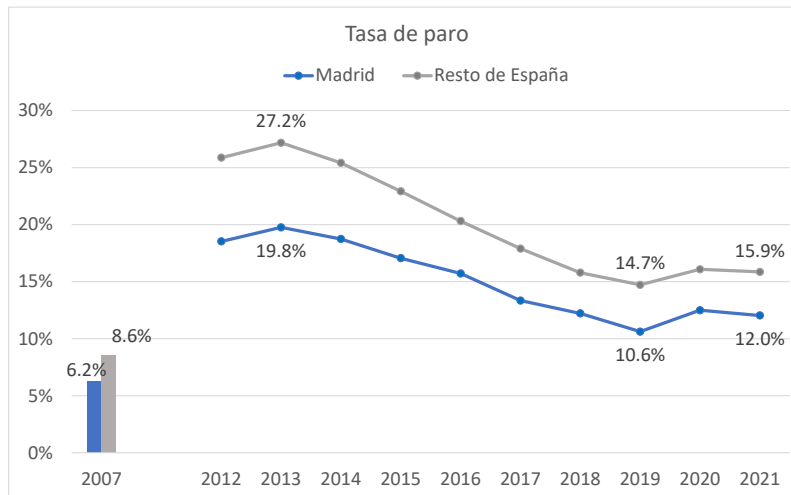
2. CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Antes de proceder a la evaluación del impacto de la participación en los diferentes programas objeto de este Estudio, es preciso conocer el contexto específico del mercado laboral de la Comunidad de Madrid. A lo largo de este apartado se realizará un breve análisis descriptivo del panorama laboral de la Comunidad de Madrid, prestando especial atención a aquellos colectivos con mayores dificultades de empleo: mujeres, jóvenes, mayores de 45 años y desempleados de larga duración. Para cubrir este objetivo se analizan: la tasa de paro, la tasa de empleo, la incidencia del desempleo de larga duración y la tasa de temporalidad. El periodo analizado comprende por un lado el año 2007, año de referencia previo al inicio de la Gran Recesión, y el periodo 2012 a 2021. Por último, y debido a su gran impacto en el mercado laboral español durante los últimos trimestres desde el inicio de la pandemia, se analizará el porcentaje de ocupados en ERTE o ERE entre el primer trimestre de 2019 y el último de 2021.

Como es bien conocido, una de las características propias del mercado laboral español es su elevada tasa de desempleo en comparación con la mayoría de los países europeos. Baste con señalar como en el año 2021 la tasa de paro de España se situó en un 14.8% mientras que en el conjunto de los países de la Unión Europea la tasa de paro registrada fue de un 7%. No obstante, existe una gran heterogeneidad entre las tasas de paro registradas en las diferentes comunidades autónomas. De hecho, tal y como puede observarse en el Gráfico 1, la Comunidad de Madrid viene presentando tasas de paro sensiblemente inferiores a la media del resto de España, e incluso la tasa de paro de la Comunidad de Madrid en el año 2007 era inferior a la media europea. Si bien la evolución de la tasa de paro en Madrid y en el resto de España ha registrado una senda similar durante el periodo analizado, puede observarse que el impacto de la Gran Recesión sobre los respectivos mercados laborales regionales ha sido de diferente intensidad. En la Comunidad de Madrid la tasa de desempleo antes de la crisis era del 6.2% y se incrementó en 13.6 pp, mientras que, en el resto de España, el aumento fue significativamente superior, 18.6 pp, hasta alcanzar el 27.2% en 2013. Por su parte, la recuperación económica iniciada en el año 2014 permitió la disminución de estas tasas y la tasa de paro en Madrid disminuyó en 9.14 pp entre 2013 y 2019, mientras que la del resto de España lo hizo en 12.5 pp, hasta el 10.6% y 14.7% respectivamente.



Gráfico 1: Tasa de paro. Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021)



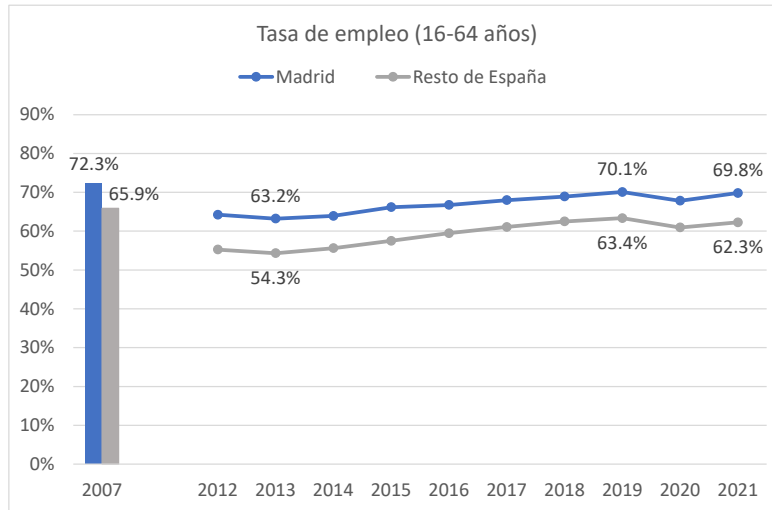
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.

Un comportamiento similar puede observarse en la evolución de la tasa de empleo (porcentaje de ocupados sobre población total de 16 a 64 años) mostrada en el Gráfico 2, en el que se observa de nuevo que el impacto de la crisis financiera ha resultado ser menor en la Comunidad de Madrid si lo comparamos con el resto de España. La tasa de empleo cayó en Madrid 9.1 pp entre 2007 y 2013, mientras que en el resto de España la caída fue de 11.6 pp. Así, la Comunidad de Madrid pasó de una tasa de empleo del 72.3% a una del 63.2%, mientras que en el resto del conjunto del país pasó de un 65.9% a un 54.3%. Del mismo modo, la recuperación económica iniciada en 2014 ha conllevado un perfil de recuperación de las tasas de empleo similares en ambas regiones; Madrid pasó de registrar una tasa de empleo del 63.2% en 2013 al 70.1% en 2019, mientras que el resto de España pasó del 54.3% al 63.4%.

En cualquier caso, ni la Comunidad de Madrid ni el resto de España habían recuperado en 2019 los valores previos a la Gran Recesión, ni en la tasa de paro ni en la tasa de empleo. Además, debido a los efectos de la pandemia iniciada en marzo de 2020, estos indicadores han empeorado sus cifras en el año 2020, recuperándose tan solo parcialmente en 2021.



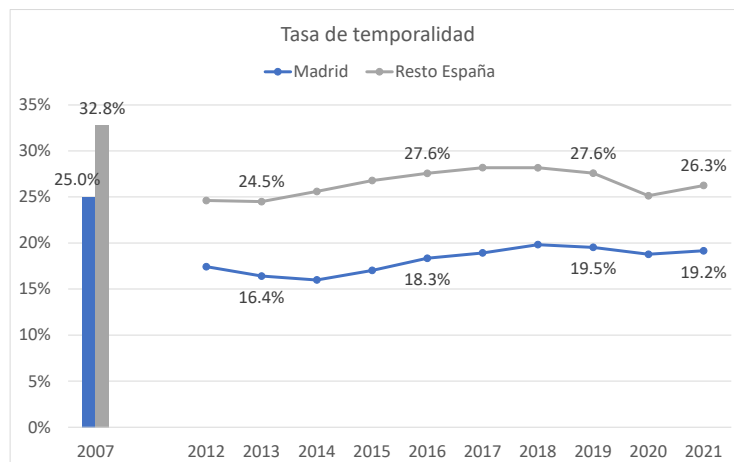
Gráfico 2: Tasa de empleo (16-64 años). Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.

Otra de las características propias del mercado laboral español reside en las elevadas tasas de temporalidad registradas. No obstante, en este aspecto también se aprecian diferencias significativas en el desempeño demostrado por la Comunidad de Madrid, que ha venido registrando tasas significativamente inferiores al resto de España. En 2007, antes del estallido de la crisis financiera, la Comunidad de Madrid registró una tasa de temporalidad del 25%, lo que supone 7.8 pp inferior al 32.8% registrado en el resto del territorio nacional. Por su parte, en la fase de recuperación el diferencial en la tasa de temporalidad se mantuvo en torno a 7 pp a favor de la economía madrileña.

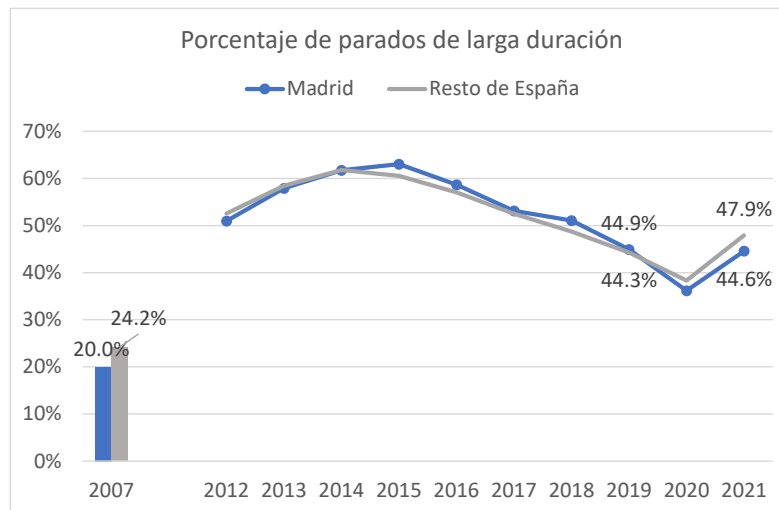
Gráfico 3: Tasa de temporalidad. Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.

Respecto al porcentaje de parados de larga duración (1 año o más en desempleo) mostrado en el Gráfico 4, se observa que a lo largo de todo el periodo analizado, la incidencia del desempleo de larga duración en la Comunidad de Madrid ha sido inferior a la registrada en el resto del territorio nacional. Como se aprecia en el gráfico, la virulencia de la crisis financiera afectó particularmente a este colectivo. Así, en la Comunidad de Madrid donde el porcentaje de desempleados de larga duración representaba el 20% del total de parados en 2007, en 2012 alcanzó el 50% (similar al resto de España). La mejoría de este indicador durante todo el periodo de recuperación ha sido más débil que la registrada por la tasa de paro, y en el año 2019 se situaba todavía en torno al 45%, tanto en Madrid como en el resto de España. Por su parte, las consecuencias de la pandemia también se han hecho notar particularmente en este colectivo, registrándose en 2021 incrementos considerables, llegando a situarse el porcentaje de parados de larga duración en el 44.6% en la Comunidad de Madrid y en el 47.9% en el resto de España.

Gráfico 4: Porcentaje de parados de larga duración. Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.

Los indicadores hasta ahora analizados demuestran la mejor situación del mercado laboral madrileño en comparación con el resto de España. A lo largo del periodo analizado se observa cómo Madrid posee una menor tasa de paro, la tasa de empleo es significativamente mayor, registra una menor tasa de temporalidad y, si bien en el porcentaje de parados de larga duración se aprecian menores

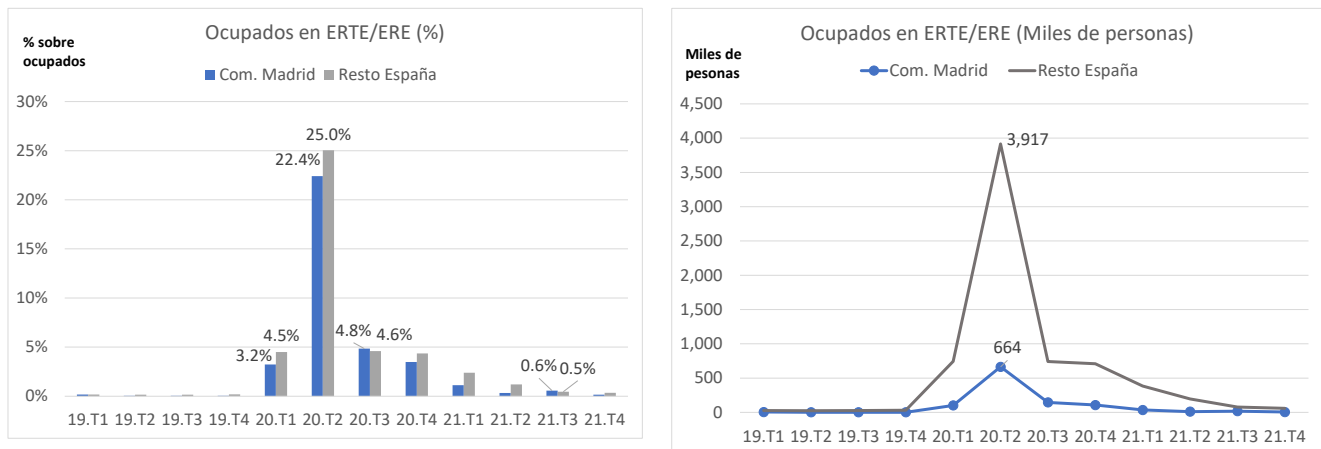


diferencias, tanto al inicio como al final del periodo analizado el porcentaje es inferior en Madrid que en el resto de España.

Analizados los principales indicadores de la situación del mercado laboral, resulta necesario también examinar la relevancia que han tenido los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE o ERTE si es de carácter temporal) en el mercado laboral español y madrileño en los últimos 12 trimestres, entre 2019 y 2021, a raíz de su mayor implementación debido a las limitaciones a la actividad laboral derivadas de la pandemia causada por el COVID-19.

En el Gráfico 5 se aprecia cómo, hasta el primer trimestre de 2020, la relevancia de estas figuras era prácticamente nula. Con el inicio de la pandemia, resulta clave en el panorama laboral. Aunque el perfil evolutivo ha sido similar en la Comunidad de Madrid y en el resto de España, se observa que el porcentaje de ocupados en ERE o ERTE ha registrado casi siempre cifras ligeramente inferiores en la Comunidad de Madrid, alcanzando ambos el pico en el segundo trimestre de 2020, cuando tuvo lugar el periodo de confinamiento estricto.

Gráfico 5: Porcentaje de ocupados en ERTE/ERE(*). Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021).



(*). El número de ocupados en ERTE y ERE se ha calculado a partir de las preguntas de la EPA "Razones por las que no trabajó, teniendo empleo" y "Razones por las que trabajó menos horas de las habituales" (no incluida en 2021). Se asume que la persona está en ERTE/ERE si contesta debido a "Paro parcial por razones técnicas o económicas" o bien debido a "Se encuentra en expediente de regulación de empleo".

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.

Pese a que se analizará todo con más detalle en los siguientes subapartados, adelantamos que la Comunidad de Madrid presenta, de forma generalizada, mejores resultados para los colectivos más



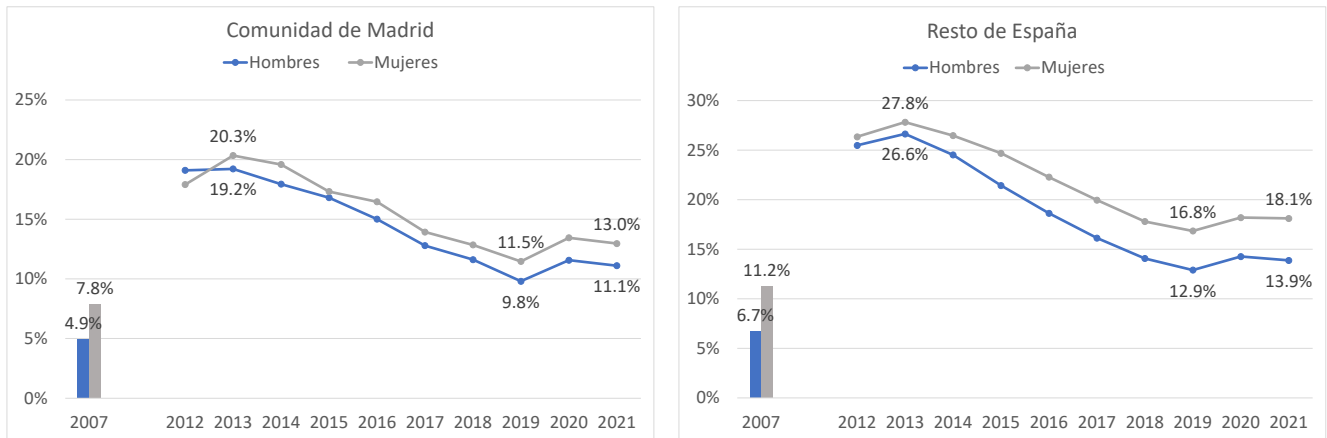
vulnerables, demostrando una mejor inclusión de estos en su mercado laboral. Como hemos visto, las tasas de paro, de empleo o de temporalidad, tienden a reflejar mejores registros en la economía madrileña frente al resto de España y estos mejores resultados también se ven materializados en términos generales los colectivos de mujeres, de jóvenes y de mayores de 45 años.

Diferencias de género en los principales indicadores:

Las diferencias de género en relación con los indicadores de tasa de paro, tasa de empleo y temporalidad se muestran en los siguientes gráficos 6, 7 y 8. En ellos se observan los fenómenos habituales bien conocidos: las mujeres sufren una mayor tasa de desempleo y una menor tasa de empleo que los hombres, a la vez que tienden a registrar una mayor tasa de temporalidad.

Los datos muestran que comparativamente con el resto de España, la brecha de género en la **tasa de paro** en la Comunidad de Madrid (Gráfico 6), no solo era inferior en el periodo inicial de estudio, sino que su evolución ha sido más positiva en la economía madrileña. Así, en el año 2007, Madrid registraba una brecha de género de 2.9 pp, inferior a los 4.6 pp del resto de España, y desde entonces ha experimentado una significativa reducción hasta situar la brecha en 1.7 pp en 2019. En el resto de España, la reducción en la brecha ha sido sensiblemente inferior, reduciéndose tan sólo en 0.6 pp hasta situarse en 3.9 pp en 2019, a pesar de partir de cifras más altas. Entre 2019 y 2021, debido a los efectos de la pandemia, la brecha de género ha vuelto a incrementarse ligeramente en toda España, situándose en 2021 en 1.8 pp en la Comunidad de Madrid y en 4.2 pp en resto de España.

Gráfico 6: Tasa de paro. Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021)

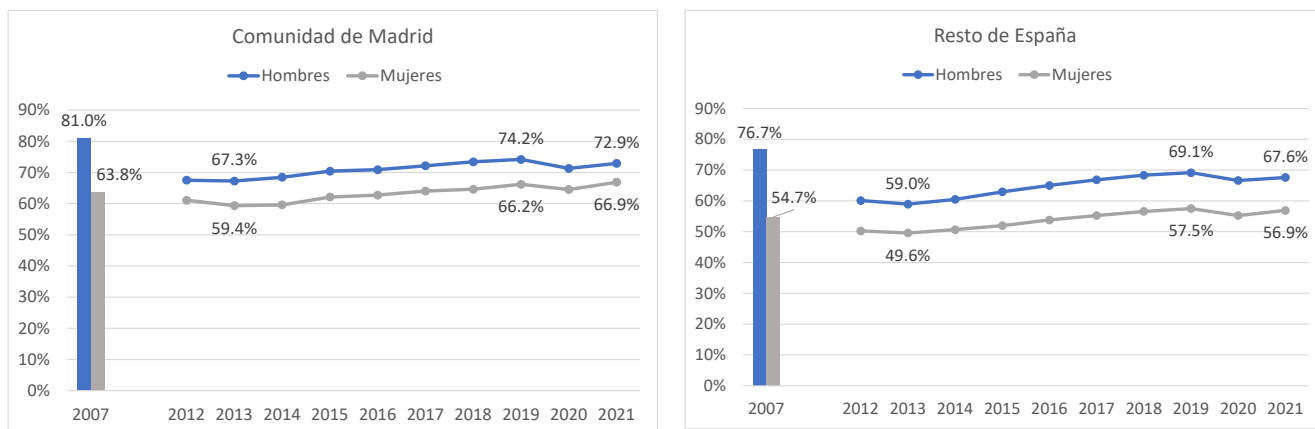


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.



Un comportamiento similar puede observarse para las **tasas de empleo**, dónde, de nuevo la brecha entre hombres y mujeres es menor en la Comunidad de Madrid. Como se aprecia en el Gráfico 7, en 2007 existía una notable diferencia en la tasa de empleo de hombres y mujeres (17.3 pp en Madrid y 21.9 pp en el resto de España). Pero desde entonces esta diferencia se ha reducido significativamente hasta los 6 pp en Madrid y 10.7 pp en el resto de España en 2021. A pesar de que todavía existe una brecha de género en la tasa de empleo, debe señalarse que, en la Comunidad de Madrid, el descenso de la tasa de empleo originado por la pandemia ha mostrado trayectorias de recuperación diferentes para hombres y mujeres. Así, mientras que los hombres no han recuperado todavía las cifras pre-pandemia (ni en Madrid ni en el resto de España), las mujeres en la Comunidad de Madrid alcanzaron en 2021 una tasa de empleo del 66.9%, superior a la observada antes del inicio de los confinamientos y restricciones a la actividad. Este hecho resulta especialmente destacable pues las mujeres en el resto de España, al igual que los hombres, no han conseguido recuperar en 2021 los niveles pre-pandemia. Pese a que aún existen claras diferencias entre las tasas de empleo entre hombres y mujeres, éstas han disminuido en España. No obstante, los datos muestran una mejor situación relativa de las mujeres en el mercado laboral madrileño.

Gráfico 7: Tasa de empleo (16-64 años). Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.

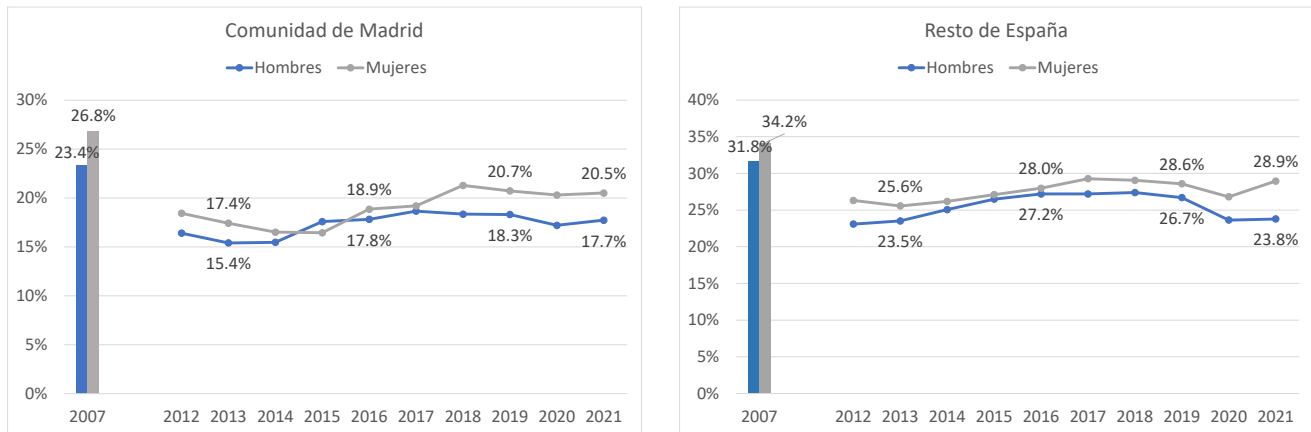
Respecto a la **tasa de temporalidad**, las diferencias de género reflejan una evolución bastante similar en Madrid y en el resto de España, salvo en el último año de análisis (Gráfico 8). Como se indicó anteriormente, Madrid partía en 2007 de una tasa de temporalidad inferior a la del resto de España, pero la brecha de género en este indicador era superior (3.4 pp en Madrid frente a los 2.4 pp en el resto de



España). Transcurridos 14 años, la situación se ha invertido, pues la brecha en Madrid disminuye hasta los 2.8 pp, mientras que en el resto de España se incrementa hasta los 5.2 pp Este cambio es debido al distinto comportamiento registrado en el año 2021, pues en 2019 seguía manteniéndose en Madrid una mayor brecha de género en temporalidad que en el resto de España.



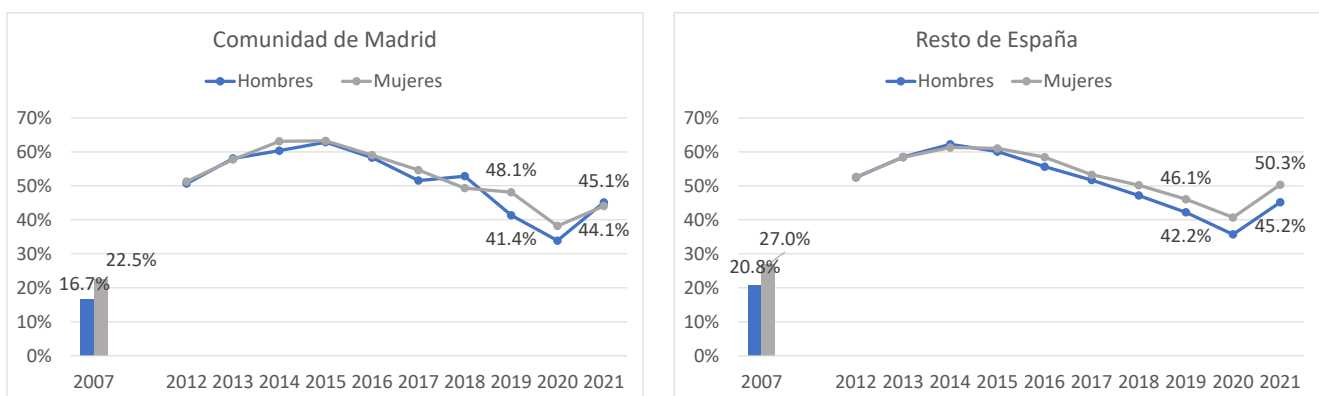
Gráfico 8: Tasa de temporalidad. Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.

Por último, las diferencias en los porcentajes de **parados de larga duración** entre hombres y mujeres registraban una brecha similar en 2007 entre la Comunidad de Madrid y el resto de España. En 2021, después de los efectos devastadores que supuso para este colectivo las dos crisis económicas experimentadas, la brecha de género en la Comunidad de Madrid se ha tornado en ligeramente negativa (-1 pp), mientras que en el resto de España, debido particularmente al comportamiento de los últimos 4 años, ha pasado a registrar niveles similares a los obtenidos en 2007, situándose concretamente la brecha de género en los 5.1 pp en el año 2021.

Gráfico 9: Porcentaje de parados de larga duración. Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.



Diferencias entre grupos de edad:

El gran nivel de desempleo entre los jóvenes españoles es otra de las negativas singularidades que afectan al mercado laboral español. Debido a la mayor dificultad de inserción laboral que tienen los jóvenes, representan un colectivo especialmente vulnerable y es objetivo primordial de las políticas activas de empleo que tratan de paliar sus dificultades.

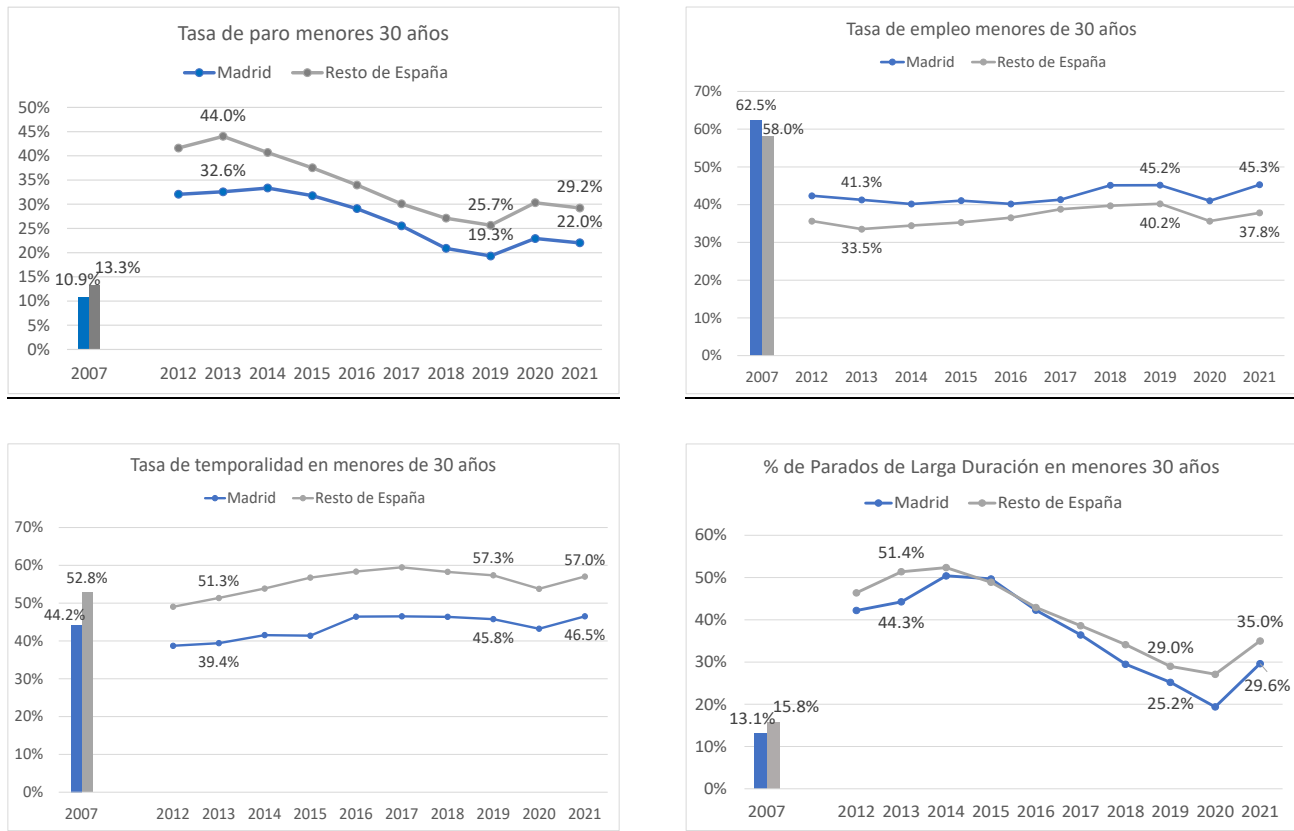
Tal y como se observa en el Gráfico 10, los menores de 30 años presentan **tasas de desempleo** muy preocupantes tanto en la Comunidad de Madrid como en el resto de España, registrando en 2021 cifras del 22% y 29.2% respectivamente. Estos datos son algo inferiores a los de 2020, pero todavía superiores a los registrados en 2019, antes de la crisis del COVID-19 y más del doble a las tasas registradas en 2007, previo al comienzo de la Gran Recesión. Estos datos evidencian cómo las dos crisis económicas se han cebado particularmente con el colectivo de jóvenes debido, entre otras causas, a la mayor vulnerabilidad contractual de los jóvenes, que registran una mayor incidencia de empleos temporales.

De igual forma, la **tasa de empleo** registrada por los jóvenes menores de 30 años es muy preocupante, situándose desde 2012 por debajo del 50%, tanto en Madrid como en el resto de España, y muy lejos de las cifras alcanzadas en 2007. A pesar de que en 2021 la tasa de empleo de los jóvenes ha mejorado frente a 2020, todavía se encuentra 17.2 pp por debajo de la obtenida en 2007. En el resto de España, la tasa de empleo de los jóvenes es 20.2 pp inferior a la de 2007.

La mayor vulnerabilidad de los jóvenes se plasma también en los altos niveles de **empleo temporal** que rondan el 45% para los jóvenes en la Comunidad de Madrid y superan el 50% en el resto de España, mientras que para los mayores de 30 años la temporalidad se sitúa por debajo del 15% en Madrid y cerca del 20% en el resto de España.



Gráfico 10: Tasa de paro, Tasa de empleo, Tasa de temporalidad y Desempleo de larga duración en menores de 30 años. Medias anuales (2007, 2012-2021).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.

Diferencias entre nivel de estudios alcanzado:

Si centramos el foco de atención en las diferencias entre 2007, 2019 y 2021 en los indicadores estudiados según el nivel de estudios alcanzado (primarios, secundarios y superiores), podemos observar la mejor situación laboral de las personas con mayor nivel formativo. De nuevo, se observará siempre una mejor situación en 2007 que en 2019 y en 2019 mejor que en 2021.

En los gráficos 11 y 12, observamos como tanto la **tasa de paro** como la **tasa de empleo** responden a lo comentado en otros apartados, observándose como Madrid muestra unos mejores registros que el resto de España, observándose además los peores resultados entre los jóvenes menos cualificados. De nuevo, la situación en Madrid es comparativamente más favorable que en el resto de España. Sin embargo, al comparar la situación de 2021 frente a 2007, se aprecia que la diferencia entre las personas con estudios



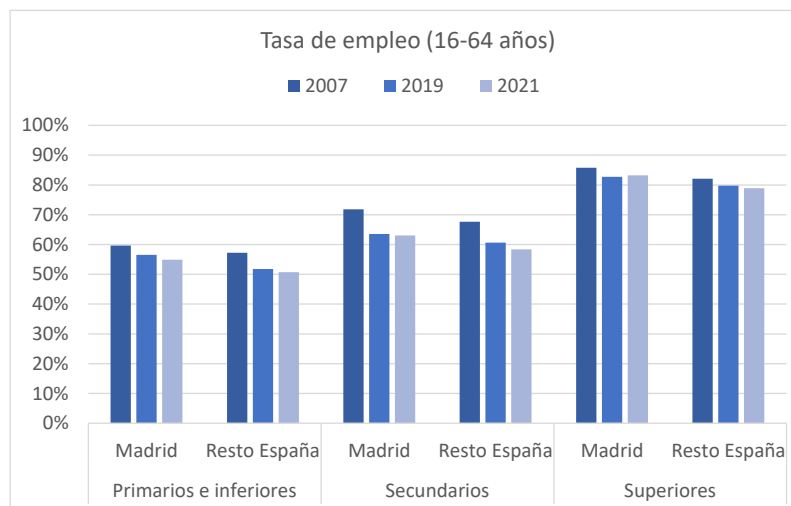
superiores y aquellos con estudios primarios se ha incrementado, especialmente para los jóvenes de la Comunidad de Madrid.

Gráfico 11: Tasa de paro según nivel de estudios. Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.

Gráfico 12: Tasa de empleo según nivel de estudios. Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.



Con respecto a la **tasa de temporalidad** analizada según el nivel de estudios alcanzado (Gráfico 13), observamos en la Comunidad de Madrid una mayor incidencia de la temporalidad en los trabajadores con menor nivel de estudios, patrón que se repite en el resto de España, pero partiendo de ratios de temporalidad superiores.

Gráfico 13: Tasa de temporalidad según nivel de estudios. Comunidad de Madrid vs Resto de España. Medias anuales (2007, 2012-2021).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE.



3. PANORÁMICA-RESUMEN DE LA EVALUACIÓN

A continuación, presentamos una panorámica global de los resultados y principales conclusiones obtenidas de la evaluación de los 12 programas objeto de este Estudio. Como se explica en la Guía Metodológica, en este Estudio se atiende a los efectos de la participación sobre la probabilidad de empleo diferenciando entre empleos de calidad alta, media y baja. Se ha definido un empleo de calidad ALTA como un empleo con contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales. Se consideran empleos de calidad MEDIA como aquellos contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indefinida (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también aquellos contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos seis meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas. Se consideran empleos de calidad BAJA aquellos contratos temporales cuya jornada laboral sea inferior a 15 horas semanales, o bien aquellos cuya duración del contrato sea inferior a 6 meses.

Para facilitar la lectura de esta sección, para cada uno de los programas, se presenta la información organizada en forma de ficha homogénea, recogiendo la siguiente información:

- Programa y colectivos destinatarios
- Instrumentos y vías de actuación
- Características básicas de los participantes.
- ¿Qué probabilidades de empleo alcanzan las personas participantes y no participantes?
- ¿Qué impactos generan los programas?
- ¿Qué puede hacerse para mejorar el efecto de los programas? - Sugerencias y recomendaciones

En conjunto, los programas analizados suponen un presupuesto de **152,55 millones de euros** y engloban, tras la depuración de datos y proceso estadístico llevado a cabo, un total de **16.612 participantes**⁹.

⁹ 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. La aplicación de dicho algoritmo implica que, para un determinado porcentaje de los participantes, no será posible encontrar ningún no participante "gemelo" quedando por tanto fuera del análisis. Como se explica a lo largo del Estudio, la reducción de la muestra en cada programa no supera en ningún programa más de un 5%.



Los resultados obtenidos de la evaluación del impacto cuantitativo de la participación en los programas se complementan con las conclusiones de carácter cualitativo derivadas de los dos Grupos de Discusión llevados a cabo durante el desarrollo de este Estudio. Así, esta primera panorámica global de la evaluación se complementa con un conjunto de **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.
- El **Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ)** relativo a los programas Impulso al contrato de prácticas, Impulso al contrato de formación y aprendizaje y Contratación estable de jóvenes.
- El **diseño futuro de las Políticas Activas de Empleo** de la Comunidad de Madrid en el marco de la Reforma Laboral 2022 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).



<p>PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS</p>	<p>P1. JOVENES <30 años Desempleados de Larga Duración (PLD), sin cualificar <u>Programa de Cualificación profesional</u></p>
<p>INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación + Formación para certificado de profesionalidad + Actividad laboral retribuida de 9 meses (Alternancia) • Beneficiarios: Entidades Locales y vinculadas o similares, a través de proyectos de obras o servicios
<p>CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los hombres son el 58% (la norma establece un mínimo del 50% de mujeres) • El 90% no supera los estudios de secundaria de 1ª etapa y sólo un 13% tiene nivel medio/alto de idiomas • El 50% llevaba más de 6 meses como demandante de empleo • El 61% carecía de experiencia laboral • El 90% no percibía prestación por paro • El 84% participa en actividades de ayuntamientos • El 92% de los participantes son españoles
<p>¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La <u>probabilidad media estimada</u> de encontrar empleo de los individuos de este colectivo (participantes y no participantes), aumenta a medida que es mayor el tiempo transcurrido en el período analizado (es decir al pasar de 6 a 8 meses). • Esa probabilidad es mayor para empleos de calidad baja seguido de los de calidad media. Los de calidad alta registran valores bastante inferiores. • Para casi todos los tipos de contratos y plazos, la probabilidad de encontrar empleo es menor en el caso de las mujeres.
<p>¿QUE IMPACTOS GENERAN LOS PROGRAMAS?</p> <p>Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El presupuesto asignado al Programa en el ejercicio ascendió a 9 millones de euros. • De los 461 participantes, la permanencia en el programa es alta, pues el 95% finaliza el contrato asociado al mismo. • En términos generales, el impacto global es importante: 15.12 pp a los 8 meses de finalizar la participación, el impacto es mayor para los hombres. Su efecto es el más alto de los cinco programas mixtos analizados. • Aunque la probabilidad media de empleo es creciente en el tiempo, el impacto del programa se debilita con el tiempo. • Por tipos de empleo, el valor añadido del programa es positivo en los empleos de nivel medio (sobre todo) y bajo. • La desventaja de partida en el caso de las mujeres solo se ve compensada mínimamente por el impacto del programa en los contratos de calidad baja. • Como rasgo destacado, el programa no aporta apenas nada al grupo de participantes de cara a conseguir empleos de calidad alta (lo cual afecta a ambos sexos).
<p>¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS?</p> <p>SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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 paro. 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. En esta línea se apuntan algunas sugerencias en el apartado de más adelante (a continuación del Programa 5) dedicado a dichas entidades.



<p>PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS</p>	<p>P2. JOVENES <30 años, PLD cualificados <u>Programa de Activación profesional</u></p>
<p>INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación + Formación en competencias transversales + Actividad laboral retribuida de 6 meses (Alternancia) • Beneficiarios: Entidades Locales y vinculadas o similares, a través de proyectos de obras o servicios
<p>CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres representan el 58.6% (la norma establece un mínimo del 50% de mujeres) • El 81.2% posee estudios de formación profesional superior o universitarios • El 55% conoce idiomas a nivel medio o superior • El 69.6% tenía alguna o bastante experiencia laboral • Solo un 5% demandaba una ocupación de tipo elemental o bajo • El 50% llevaba más de 6 meses en paro • Los perceptores de prestación eran un 16.5% • El 97% de los participantes son españoles
<p>¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La <u>probabilidad media</u> de encontrar empleo en esta categoría de jóvenes (participantes y no participantes), aumenta a medida que es mayor el tiempo transcurrido en el período estudiado (6 ó 12 meses). Esa probabilidad es bastante mayor para empleos de calidad media y baja, en comparación con los de calidad alta. • La probabilidad es mayor para las mujeres que para los hombres, tanto a corto (6 meses) como a medio plazo (12 meses). • La probabilidad superior entre las mujeres se da principalmente en empleos de calidad baja, pero no con empleos de calidad media.
<p>¿QUE IMPACTOS GENERAN LOS PROGRAMAS?</p> <p>Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El presupuesto asignado al Programa en el ejercicio ascendió a 5.8 millones de euros y en él participaron 345 demandantes de empleo. • En síntesis, el impacto del programa sobre los participantes, si bien es positivo, puede afirmarse que es débil (7.19 pp a los 6 meses) y sensiblemente menor que en el programa anterior. De los programas mixtos, es el programa de impacto más bajo (junto al P4). • El impacto global desaparece a medio plazo. • El impacto positivo afecta al empleo de calidad media en hombres y mujeres (más intenso en hombres), sucediendo lo contrario en los de calidad alta y baja.
<p>¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS?</p> <p>SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El tipo de actividades organizadas usualmente por las entidades 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. • 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 medios o superiores. Quizás abriendo el abanico de obras/servicios a entidades privadas. Esto último, sin embargo, tendría que buscar un encaje con la nueva reforma laboral aprobada. • 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 como en el P4 de los programas mixtos, podría estudiarse si tiene sentido excluir de sus destinatarios aquellos colectivos ya recogidos en el Programa 5 (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.



<p>PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS</p>	<p>P3. PERSONAS ≥ 30 años, PLD sin cualificar <u>Programa de Cualificación Profesional para mayores de 30 años</u></p>
<p>INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación + Formación para certificado profesional o similar + Actividad laboral retribuida de 9 meses (Alternancia) • Beneficiarios: Entidades Locales y vinculadas o similares, a través de proyectos de obras o servicios
<p>CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres son un 56% (la norma establece un mínimo del 50% de mujeres) • El 71% tenía más de 45 años • Un 78% llevaba más de un año como demandante • El 51% tiene estudios de 1ª etapa de secundaria • Un 39% demandaba ocupaciones elementales, pero suben al 84% las ocupaciones elementales practicadas • El 52% tiene más de un año de experiencia laboral (y un 40% más de tres) • El 19% recibía prestación por desempleo • El 88% de los participantes son españoles
<p>¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La probabilidad media de encontrar empleo para participantes y no participantes aumenta ligeramente a medida que es mayor el tiempo transcurrido, tanto en hombres como en mujeres. • Desde la perspectiva de la calidad del empleo, es más probable alcanzar un empleo de calidad media, seguido por uno de calidad baja y, a distancia, por el de calidad alta. • Esa probabilidad es menor en las mujeres que en los hombres, aunque en las primeras el acceso a empleos de calidad baja supera a estos últimos. • Por edades, los de 30-45 años sobresalen en probabilidad de empleo respecto a los de edad más elevada. • Según el tiempo que llevan los individuos en desempleo, los PLD tienen –como cabía esperar– el camino más fácil (mayor probabilidad de empleo) que los PMLD.
<p>¿QUE IMPACTOS GENERAN LOS PROGRAMAS?</p> <p>Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este programa es el de mayor presupuesto económico de los programas mixtos P1 a P5, pues ascendió en el año de referencia a 23.4 millones de €, participando en él 1.490 personas. • Paralelamente, muestra un impacto positivo (casi 12 pp a los 8 meses) que se mantiene en el tiempo. • Participar, sin embargo, no conlleva efecto alguno en los empleos de alta calidad, aunque sí en los de calidad baja y, en algo menor medida, en los de calidad media. • El impacto del programa es mayor para las mujeres (que tienen sin embargo una probabilidad de empleo menor); y para los de 30-44 años, que tienen, además, una probabilidad comparativamente más alta de encontrar empleo; algo similar ocurre entre los PLD y los PMLD quienes, en este último caso, tienen una probabilidad muy baja de encontrar empleo. El grupo de hombres y el de mayores de 45 años registran en cambio impactos menores pero claros. • El impacto del programa para conseguir un empleo de calidad media es similar para hombres y mujeres, pero mayor para estas últimas en el segmento de los de calidad baja. Dentro de los hombres, en cambio, es mayor el impacto en empleos de calidad media que en los de baja. • En el colectivo de menores de 45 años, el impacto es algo mayor en los empleos de calidad media que en los de baja calidad. Para ambos tipos el resultado supera al registrado entre mayores de 45 años donde el impacto es de menor entidad.
<p>¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS?</p> <p>SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ≥ 45 años, dentro de estos últimos, podría robustecerse el programa para potenciar su impacto. • 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, la reiteración de la participación de las mismas personas en períodos o convocatorias sucesivas. • 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, según se sugiere más adelante.



<p>PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS</p>	<p>P4. PERSONAS ≥ 30 años, PLD cualificados Programa de Reactivación profesional</p>
<p>INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación + Formación en competencias transversales + Actividad laboral retribuida de 6 meses (Alternancia) • Beneficiarios: Entidades Locales y vinculadas o similares, a través de proyectos de obras o servicios
<p>CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Predominan las mujeres (57%) (la norma establece un mínimo del 50% de mujeres) • El 70% tenía más de 45 años • El 70% llevaba más de un año demandando empleo • Con estudios de formación profesional y universitarios: 55% y un 29% conoce idiomas a nivel medio o superior. • El peso de las ocupaciones no elementales atendidas en el programa son el 95% del total • Casi dos tercios poseía más de un año de experiencia • La cuarta parte recibía prestación por paro • Un 93% son de nacionalidad española
<p>¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el ámbito de este programa, la <u>probabilidad media de empleo</u> de los pertenecientes al colectivo (sean o no participantes), resulta mayor a medida que avanza el periodo analizado. • La probabilidad es más elevada para conseguir un empleo de calidad media, seguido de uno de calidad baja y, a distancia notable, los empleos de calidad alta. • Por colectivos analizados, esa probabilidad es más baja para el caso de las mujeres, mayores de 45 años y PMLD, tanto en general como si se toma como referencia la calidad del empleo.
<p>¿QUE IMPACTOS GENERAN LOS PROGRAMAS?</p> <p>Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este programa conlleva el 2º puesto en presupuesto económico de los programas mixtos P1 a P5, ascendiendo para el año a 19.15 millones de €, incluyendo la ampliación posterior. En él tomaron parte 1653 personas. • El ratio global de impacto en este programa registra un valor entre 9 y 10 pp, creciendo algo en el tiempo. • Entre los rasgos generales aparecidos tras la participación de las personas en el programa observamos que: i) no se produce efecto alguno en el segmento de empleos de alta calidad; ii) hay, por el contrario, un efecto positivo relevante en empleos de calidad media y, menor, en los de baja calidad. • Por colectivos, el impacto es sensiblemente mayor en los hombres, en los PMLD -con un efecto comparativamente fuerte-, seguido por el grupo de menores de 45 años. Continúan, por este orden, los mayores de 45 y los PLD. • El impacto en el segmento del empleo de calidad media es muy superior en los hombres, siendo más similar al de las mujeres en los de calidad baja. Entre los primeros, además, la tendencia en el tiempo es a predominar los de calidad media. Entre las segundas, si bien los empleos de calidad baja destacan inicialmente, luego lo hacen los de calidad media. • Paralelamente y referido a los dos grandes grupos de edad (30-45 años y mayores de 45), el impacto es superior en empleos de calidad media (crece en el tiempo) que en calidad baja (decrece). • Enfocados los colectivos por la duración que llevan en desempleo (PLD y PMLD), su acceso al empleo sigue la pauta general en materia de calidad: el impacto es superior en los contratos de calidad media (crece durante el periodo analizado, sobre todo entre los primeros), que en los de calidad baja (que cae menos, sobre todo entre los segundos). • En síntesis, el programa es beneficioso (i) para las mujeres (comienzan con mayor probabilidad de encontrar empleo y registran mayor impacto en empleos de calidad media); ii) para los parados de muy larga duración, que presentan una menor probabilidad de empleo, pero que tienen un impacto mayor; (iii) para los menores de 45 años, que partían de una mayor probabilidad de encontrar empleo; iv) el programa no es tan eficaz para las mujeres y mayores de 45 años.
<p>¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS?</p> <p>SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (véase más adelante). • Una recomendación adicional es que, tanto en este P4 como en el P2 de los programas mixtos, podría estudiarse si tiene sentido excluir de sus destinatarios aquellos colectivos ya recogidos en el Programa 5 (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.



<p>PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS</p>	<p>P5. PERSONAS PLD CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN: ≥ 45 años; Mujeres no cualificadas; PMLD; Personas en riesgo de exclusión con renta mínima <u>Programa de reactivación e inserción laboral</u></p>
<p>INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación continuada + Formación en competencias transversales + Actividad laboral retribuida de 12 meses (Alternancia) • Beneficiarios: Entidades Locales y vinculadas o similares, a través de proyectos de obras o servicios
<p>CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El programa lo finaliza el 95% de los participantes • Las mujeres son el 62.6% del total (supera el mínimo establecido del 50%), el 24% son no cualificadas • Mayor preferencia por participar las mujeres menores de 45 años • El 61% del total de participantes son mayores de 45 años (23% mayores de 55 años) • Los PMLD son el 57% y el 30% de participantes llevaba más de 4 años parado • Un 67% no supera los estudios de secundaria • Un 75% tiene conocimiento bajo de idiomas • El 85% ha desarrollado dentro del programa unas ocupaciones de tipo elemental • El 90% no recibía prestación por desempleo • El 81% son españoles
<p>¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En relación a la probabilidad media, los resultados muestran tres rasgos básicos, (i) la probabilidad global de empleo de los participantes es superior a la de los no participantes; (ii) el tipo de empleo más probable para participantes y no participantes es el de calidad media, seguido del de calidad baja y a distancia, por los empleos de calidad alta; y (iii) las probabilidades medias son superiores cuando se consideran 12 meses tras la finalización del contrato. • Desde la perspectiva de género, tanto a los 6 como a los 12 meses, las mujeres alcanzan probabilidades de empleo inferiores a los hombres. Esa diferencia se debe a los empleos de calidad media, pues en los empleos de calidad baja son las mujeres quienes registran mayores probabilidades de empleo. • Hay diferencias en las probabilidades de empleo de mujeres cualificadas y no cualificadas, con cifras más elevadas entre estas últimas, especialmente en los empleos de calidad media. Ello se debe a las bajas probabilidades de empleo que alcanzan las mujeres participantes con estudios universitarios, en contraste con las mujeres cualificadas con estudios de formación profesional cuya probabilidad de empleo supera a la de las mujeres no cualificadas. • Al diferenciar por grupos de edad, los menores de 45 años alcanzan probabilidades de empleo significativamente más altas que los mayores de 45, sobre todo a los 12 meses. Una diferencia que se da para todos los tipos de empleo. Con todo, el tipo de empleo más probable para los menores de 45 años es el de calidad baja, mientras que para los mayores de 45 años el más habitual es el de calidad media. • Si consideramos el tiempo ininterrumpido de búsqueda de empleo, la probabilidad de empleo disminuye –como es habitual en el mercado laboral– a medida que aumenta el tiempo en desempleo. Así, el grupo de PMLD alcanza una probabilidad de empleo sensiblemente más baja que los PLD.
<p>¿QUE IMPACTOS GENERAN LOS PROGRAMAS?</p> <p>Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este programa tuvo un presupuesto de 15.6 millones de €, y en él tomaron parte 770 personas. Es el programa donde la presencia de extranjeros es más elevada (19%). • El impacto de la participación en el programa es positivo y cuantitativamente importante; se intensifica con el tiempo y llega a los 12 pp a los 12 meses de finalizar el contrato subvencionado. En resumen, el impacto positivo se limita a empleos de calidad media y baja. • El tamaño del impacto global del programa es similar al de los dos programas mixtos para personas cualificadas (el P2 de Activación profesional de menores de 30 años y el P4 de Reactivación profesional de mayores de 30). Pero es netamente inferior al alcanzado en los otros dos programas mixtos destinados a personas no cualificadas (P1 de Cualificación profesional a menores de 30 años y P3 de Cualificación profesional de mayores de 30 años). • La participación en el programa es positiva tanto para hombres como para mujeres, con independencia de si las mujeres son cualificadas o no cualificadas. El colectivo masculino es el que resulta más beneficiado y, entre las mujeres, las no cualificadas son quienes experimentan un impacto mayor. • Para los hombres y las mujeres cualificadas, el impacto de la participación sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta es nulo y negativo en las mujeres no cualificadas. Los efectos positivos se concentran en el acceso a los empleos de calidad media: todos los colectivos se ven aquí beneficiados, aunque en el caso de las mujeres no cualificadas el efecto es más fuerte, y más leve en las mujeres cualificadas. También es positivo el efecto sobre el acceso a empleos de calidad baja, pero sólo para los hombres y las mujeres cualificadas. • Por edades, tanto el grupo de menores de 45 años como el de más edad se benefician igualmente del programa. Para los menores de 45 años el impacto es más fuerte sobre el acceso a empleos de calidad baja, mientras que a medio plazo el impacto es mayor sobre los de calidad media. Para los mayores de 45 años, el impacto es mayor sobre los empleos de calidad media a lo largo de todo el período. • Comparando PLD y PMLD, los resultados muestran que la participación en el programa es especialmente beneficioso para estos últimos, elevándose el impacto al final del período a casi 17 pp. • El efecto positivo para este grupo se da, sobre todo, en los empleos de calidad media, aunque también en los de calidad baja. Aparte de ello, resulta especialmente destacable el hecho de que los PMLD sean los únicos para quienes se observa un efecto positivo modesto y significativo sobre el acceso a empleos de calidad alta; y lo es más aún si tenemos en cuenta que la probabilidad media de acceder a empleos de calidad alta es muy baja en su caso.



<p>PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS</p>	<p>P5. PERSONAS PLD CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN: ≥ 45 años; Mujeres no cualificadas; PMLD; Personas en riesgo de exclusión con renta mínima <u>Programa de reactivación e inserción laboral</u></p>
	<ul style="list-style-type: none"> Entre los PLD el efecto de la participación en el programa es positivo sobre los empleos de calidad baja y aunque también se obtiene un efecto positivo sobre el acceso a empleos de calidad media, este es pequeño y estadísticamente poco significativo.
<p>¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS?</p> <p>SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 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. Algunas ideas al respecto figuran en el apartado de Entidades Locales de más abajo. 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 (incluido el aquí comentado), 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 arriba sugerido no quita para que lo más apropiado sea fomentar prioritariamente la participación de aquellos individuos con probabilidad de empleo más bajas, 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.



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 actuación¹⁰

- La realidad es que las EELL no contratarían en muchas ocasiones a personas para realizar esas obras o servicios (O/S) si no fuera por la subvención. También es un hecho que aquellas carecen de presupuesto más allá del período cubierto por la subvención.
- Dado que, aparte del problema laboral, muchos individuos encubren problemas sociales, este tipo de programas son útiles, aun cuando requieran cambios en el modelo aplicado.
- En ocupaciones simples (limpieza u otras por el estilo, por ejemplo) los programas destinados a colectivos de difícil inserción son una vía casi sin alternativas. Con todo, la motivación o intención de inserción es baja en personas no cualificadas. Cosa que no ocurre con los cualificados mayores de 30 años, pero sí entre los jóvenes.
- Se producen abandonos –al margen del causado por encontrar un empleo en el mercado ordinario– pero no de manera frecuente. Solo en casos de claro desaprovechamiento del programa se llevan a cabo despidos.
- Las ocupaciones y tareas asociadas a las O/S están poco relacionadas con las habituales del mercado de trabajo, motivo por el cual no es un camino de éxito asegurado hacia la activación o reactivación profesional, especialmente en el caso de los jóvenes. Por eso, es frecuente constatar el rechazo de estos últimos a participar en los programas. En ocupaciones interesantes, relacionadas con los programas de cualificación, en cambio, el interés de los jóvenes es palpable.
- Las empresas prefieren a personas formadas en el sistema de formación formal frente a los certificados de profesionalidad, sobre todo en el colectivo de los jóvenes.
- Cuando se trata de formación para un Certificado de profesionalidad (CP), a veces no hay CP de nivel 1 y es preciso hacer un CP de nivel 2; en ese caso no da tiempo, pues se requieren más horas de formación. Los programas podrían flexibilizarse en las ocupaciones donde las EELL tengan competencias.
- Desde las oficinas de empleo –que envían a las EELL una lista de candidatos, por ellas elegidos–, debería descartarse el envío de personas que ya hayan participado en ediciones anteriores en este tipo de programas (con varias certificaciones de profesionalidad, incluso), salvo que se tratase de casos excepcionales.
- En el caso de municipios pequeños y con pocos candidatos la repetición de éstos es casi insalvable, a no ser que hubiese cobertura para el desplazamiento de trabajadores desde otros municipios.
- La organización de la formación es muy importante. Los ayuntamientos grandes suelen contratar docentes en los cursos impartidos en sus propios centros, cosa que no ocurre en los pequeños. Ello plantea el problema del desplazamiento de alumnos, que puede mitigarse con el establecimiento ad hoc de un centro.
- Pero, aun así, en casos de dispersión territorial los desplazamientos no pueden evitarse en muchos casos. Y ello resta motivación entre los candidatos y pérdida de fluidez en la organización. Aquí resultaría útil avanzar en soluciones mixtas (desplazamiento parcial).
- Por otro lado, es importante forzar al máximo a los participantes para que asuman el programa completo: realización de tareas laborales; ampliación de la formación de partida; y ampliación de la orientación profesional antes de abandonar el programa.
- Podría valorarse la alternativa de extender el modelo actual de colaboración con las EELL a las empresas privadas (es decir, a todo el mercado de trabajo), lo que exigiría modificar el marco normativo actual pues no lo permite. Un freno real a esa alternativa es que la empresa

¹⁰ Estas consideraciones están basadas parcialmente en cometarios u opiniones de los participantes en el Grupo de Discusión I realizado en el seno de la investigación.



• La duración de las actuaciones es muy rígida. Allí donde es de seis meses y para ciertas ocupaciones el período contemplado resulta insuficiente.

es reacia a formar a estos colectivos de personas. En todo caso, el ajuste del modelo –dotando a esas empresas de los incentivos adecuados– sería un avance.

PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS	P6. PERSONAS CON DISCAPACIDAD. <u>Programa de incentivos para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo</u>
INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION	<ul style="list-style-type: none"> • Financiación parcial salarial para la estabilidad de la plantilla de personas con discapacidad del CEE • Recursos para sus unidades de apoyo • Beneficiarios: Centros Especiales de Empleo
CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES.	<ul style="list-style-type: none"> • Los hombres representan el 54.3% • Los de 30 o más años son el 87.3% • Estudios primarios 64.2%; Secundarios 25.3%; Terciarios 10.4% • Discapacidad Física 65.7%; Psíquica 22.9%; Sensorial 11.3% • Nacionalidad española: 95.5% • Tamaño CEE: >250 (41.4%); Resto (58.6%) • Contrato Indefinido (24%); Temporal indeterminado (47.7%); Temporal >180 días (25.9%)
¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?	<ul style="list-style-type: none"> • Tras 12 meses de haberse iniciado el contrato subvencionado, el 96.6% se encontraba empleado, debido fundamentalmente a que un 93.6% permanecía ocupado en el CEE de origen. • También hay un 3% de los participantes que cambian hacia una empresa del mercado ordinario, básicamente hacia empleos de calidad media (1.6%) y calidad baja (1.2%). • La probabilidad global de empleo disminuye al ampliar el periodo de observación hasta los 2 años debido a un descenso destacable de la probabilidad de permanencia en el CEE, que baja casi 30 pp hasta el 64%, a la vez que se incrementa la probabilidad de empleo fuera del CEE hasta el 7.3%, reflejando por tanto que al cabo de 2 años se produce cierto trasvase desde el CEE al mercado ordinario, predominando los empleos de calidad media. • A los 3 años, la probabilidad global de empleo se estabiliza, pero la transición desde el CEE hacia el mercado ordinario se intensifica, pues la probabilidad de permanecer empleado en el CEE se reduce al 56% y la probabilidad de emplearse en el mercado ordinario se incrementa hasta el 17.1% y aunque siguen predominando los empleos de calidad media, la probabilidad de empleo de calidad alta en el mercado ordinario se eleva hasta el 4.7%, siendo el empleo de calidad baja el menos habitual.
¿QUE IMPACTOS GERAN LOS PROGRAMAS? Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas	<ul style="list-style-type: none"> • Este programa es el que lleva asignado el mayor presupuesto de todos los evaluados, alcanzando los 55.3 millones de euros en 2018¹¹. El número de participantes fue de 1121. • Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de los CEE es facilitar la transición hacia el mercado ordinario, el impacto de participar en el programa es moderado. En términos agregados, a los 12 meses de iniciarse el contrato, los que pasaron por un CEE alcanzan una probabilidad de empleo 38.2 pp más alta que los que entraron en una empresa del mercado ordinario. Pero el origen del diferencial a favor de los participantes se debe en buena medida a la permanencia en el propio CEE, un hecho que determina probabilidades globales de empleo más altas para ellos. • Por el contrario, la probabilidad de empleo fuera del CEE, resulta menor para los participantes que para los no participantes, aunque las diferencias no son estadísticamente significativas en ninguno de los periodos y tipos de empleo considerados. • Aunque el efecto sobre la probabilidad global de empleo es positivo y muy significativo en todos los periodos considerados, la diferencia entre el grupo de participantes y el de control se va acortando a medida que se amplía el horizonte de análisis. Así, pasados 36 meses, la probabilidad de empleo de todas las personas con discapacidad - participantes y no participantes- se reduce y también lo hace el diferencial entre ellos, cifrándose el efecto marginal de la participación en 21.7 pp. • A los 12 y 24 meses, respectivamente, el grupo de control supera a los participantes del programa en el acceso a empleos de calidad media y de calidad baja. Respecto a los empleos de calidad alta, no parecen existir diferencias estadísticamente significativas. El único caso en el que los participantes logran superar la probabilidad de empleo de los no participantes en el mercado ordinario es transcurridos 36 meses y solo en lo que respecta a los empleos de calidad baja. • Las mujeres consiguen superar a los no participantes en el acceso al empleo de calidad media y baja en el plazo de 12 meses, pero los hombres superan a los no participantes a los 36 meses. Ni para hombres ni para mujeres se observan diferencias (frente al grupo de control) en el acceso a empleos de calidad alta.

¹¹ El presupuesto correspondiente al año 2016 fue de 53.2 millones de euros.



<p>PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS</p>	<p>P6. PERSONAS CON DISCAPACIDAD. <u>Programa de incentivos para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo</u></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • El tipo de discapacidad ejerce alguna 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.
<p>¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS?</p> <p>SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 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 (basado en la subvención de los salarios pagados por el CEE a los participantes) y el programa de incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad al que luego se alude. • Los Enclaves Laborales (EL) 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 EL 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 misma¹². 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. • 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.

¹² 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.



PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS	<p>P7. PERSONAS CON DISCAPACIDAD reconocida \geq 33% (excluida la absoluta). Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario</p>
INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION	<ul style="list-style-type: none"> • Subvención a tanto alzado a la contratación total o parcial y la adaptación del puesto de trabajo¹³ así como a la contratación de quienes proceden de enclaves laborales. • Beneficiarios: Empresas del mercado ordinario; y personas físicas y jurídicas (sociedades, cooperativas, entidades sin lucro, comunidades de bienes y de propietarios). Siempre con el compromiso de mantener 3 años el contrato.
CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES.	<ul style="list-style-type: none"> • Los de más de 30 años suponen el 85% • Estudios primarios 63.6%; Secundarios 21.9%; Terciarios 14.5% • Contratación indefinida inicial 71.4%; Conversión 28.6% • Plantilla superior a 250 trabajadores: 53% de empresas • Jornada completa: 68% • Ocupaciones: administrativos y de servicios 52.4%; elementales 26.4%; científicos 8% • Españoles el 97%
¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?	<ul style="list-style-type: none"> • En el momento de la finalización del periodo de contratación obligatorio (3 años), un 90.5% de los participantes se encontraban en situación de ocupado (un 75.8% permanecen en la misma empresa). En mucha menor medida, se producen transiciones hacia otras empresas: hacia empleos de calidad alta (5.8%), media (4.8%) y baja (4.1%). • Las probabilidades de empleo de hombres y mujeres son muy similares, en torno al 90% y también resultan muy similares en cuanto al tipo de empleo. Diferencias más acusadas según el nivel de estudios: los participantes con estudios terciarios alcanzan, al finalizar el periodo obligatorio, probabilidades del 94.4% frente al 89.5% los de estudios primarios. Respecto a la edad, las probabilidades de empleo más elevadas se dan en el tramo 16 a 29 años: un 92.9%. La cifra se reduce al 89% para los que tenían 45 o más años en el momento de la contratación. • Estos resultados quedan matizados al verlo por tipo de empleo. Las mujeres presentan menores probabilidades de permanencia en la empresa y mayores probabilidades de empleo de calidad media y baja en otras empresas. • Aunque la probabilidad de empleo de las personas con estudios superiores es la más elevada, son también los que registran menor probabilidad de permanencia en la empresa que se sustituye por una mayor probabilidad de encontrar un empleo de calidad alta en otra empresa. Sin embargo, los de mayor edad (45 y más años) exhiben probabilidades de permanencia en la empresa más altas que el resto, y consecuentemente menores probabilidades de cambiar a otra empresa. • El tamaño de la entidad beneficiaria parece influir en la probabilidad de permanencia en la empresa: las probabilidades más altas son para las personas que fueron contratadas por empresas de más de 250 trabajadores, con una probabilidad media de permanencia a los 12 meses del 77.5% frente al 63.5% en el caso de las personas contratadas por pequeñas empresas (0-9 trabajadores). • La probabilidad de cambiar de empresa hacia empleos de calidad alta resulta mayor para quienes entraron al mercado ordinario a través de empresas de menor tamaño; sin embargo, la suma de la probabilidad de permanencia y la de cambiar de empresa hacia empleos de calidad alta es netamente mayor en las empresas grandes. Por ejemplo, 12 meses después del periodo obligatorio, la probabilidad sería del 82.8% para empresas grandes frente al 73.8% de las pequeñas.
<p>¿QUE IMPACTOS GENERAN LOS PROGRAMAS?</p> <p>Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este programa, con un presupuesto de 2 millones de euros, es el de menor entidad económica de todos los evaluados. En consonancia, el número de participantes no es elevado: 462 personas (55% hombres). • Los participantes alcanzan probabilidades de empleo superiores a las del grupo de control y cuantitativamente importantes: 17.6 pp más alta al mes de finalizar el periodo mínimo de contratación (que es de tres años), y 15.5 pp a los 12 meses. • También se produce un efecto positivo muy elevado sobre la probabilidad de permanencia en la empresa: 39.6 pp al mes y 40 pp a los 12 meses. En mucha menor medida, se dan también transiciones hacia otras empresas, habitualmente hacia empleos de calidad alta. 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. • Por colectivos, los mayores de 45 años tienen 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. • Desde la perspectiva de género, el efecto de la participación sobre la permanencia en la empresa, es mayor para las mujeres participantes (en torno a 34 pp) que en los hombres (24.7 pp a los 12 meses). • El tamaño de la plantilla de la entidad beneficiaria afecta a las probabilidades de permanencia en la empresa. Así, las diferencias más altas se registran entre las personas que fueron contratadas por empresas de más de 250 trabajadores. • También se encuentran diferencias en la probabilidad de permanencia en función de la jornada laboral, siendo claramente superior para los que entraron con un contrato a tiempo completo.
¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS?	<ul style="list-style-type: none"> • La cobertura del programa es correcta. También lo es que permita el empleo a tiempo parcial sin establecer un mínimo de parcialidad y permita también el empleo fijo discontinuo. Eso no quita para que pueda establecerse una prima adicional para los contratados a tiempo completo.

¹³ En este Estudio no se evalúan las subvenciones dirigidas a la adaptación del puesto de trabajo.



PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS	P7. PERSONAS CON DISCAPACIDAD reconocida \geq 33% (excluida la absoluta). Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • En el período analizado había requisitos del programa que introducían restricciones innecesarias. Por ejemplo, que no hubieran pasado 3 meses desde el contrato en la empresa anterior; o la dificultad en el retraso para obtener –en caso de proceder de fuera de la CM– el preceptivo informe de adecuación de la situación de incapacidad. Hay planteamientos que subrayan, además, la necesidad de revisar la incompatibilidad entre subvención y la incapacidad permanente total cualificada y su relación con la normativa de la Seguridad Social. • 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 2020¹⁴, 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. Los diferenciales de la subvención –hombre y mujer– apenas son operativos pues son muy estrechos; pero, a la luz de los resultados de impacto registrados, no merece la pena retocarlos. Sí, en cambio, puede elevarse la ayuda para adaptación al puesto de trabajo (901 €) pues resulta baja.

¹⁴ 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).



<p>PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS</p>	<p>P8. PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES EN EL MERCADO LABORAL Programa de incentivos a la contratación indefinida inicial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1º Hasta julio 2018: i) Desempleados en general; ii) ≥ 45 años o mujeres con dificultades; iii) Mujeres con dificultades ≥ 45 años. • 2º Desde julio 2018: i) Desempleados en general; ii) Mujeres o personas trans; iii) 1ª contratación de autónomos; iv) 45 y más años; v) Retornados; vi) PLD (360 días inscritos en los últ. 540); vii) PLD ≥ 45 años; viii) PMLD (24 meses inscritos ininterrumpidamente).
<p>INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subvención a tanto alzado y con la obligación de mantener el empleo al trabajador 12 meses mínimo (tiempo completo/ parcial). • Limitaciones: i) generar empleo neto indefinido en la plantilla; ii) máximo subvencionable: 10 contrataciones/año. • Beneficiarios: empresas, autónomos y entidades privadas no lucrativas.
<p>CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Predominan ligeramente los hombres (54%) • El 83% llevaba como demandante menos de 12 meses • La mayor parte tiene estudios por encima de secundaria (52%) • Solo un 13% carecía totalmente de experiencia laboral, pero el grueso (55%) tenía más de tres años de experiencia • El 9% de las contrataciones efectuadas son para ocupaciones elementales y otro 19% de trabajadores de servicios y dependientes • El 87% de los participantes son españoles
<p>¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el ámbito del programa, <u>la probabilidad media de mantenerse en la empresa</u> contratante (sean o no participantes), es sensiblemente mayor en el caso de las mujeres, en contraste con la tasa de desempleo más alta que registran estas en el mercado laboral en general. • Los menores de 45 años tienen una probabilidad un poco más alta comparada con los mayores de esa edad y lo mismo sucede con los PLD respecto a los PMLD. • La probabilidad disminuye en todos los casos con el paso del tiempo a lo largo de los 12 meses.
<p>¿QUE IMPACTOS GENERAN LOS PROGRAMAS?</p> <p>Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este programa tuvo un presupuesto económico muy modesto (5.65 millones de €). El número de participantes, sin embargo, fue de los más altos: 1674 personas demandantes de empleo. • El impacto global, referido a la estabilidad en la empresa inicial contratante es positivo (15.37 pp a corto plazo y 13.36 pp a medio plazo). • Las mujeres en este programa (y en el siguiente de conversión, P9) tienen una probabilidad más alta de permanecer en la empresa al finalizar la subvención; sin embargo, el impacto de participar en el programa es mayor para los hombres. • Los mayores de 45 años tienen un impacto algo mayor que los menores de 45 años, lo que compensa la situación inicial de menor probabilidad de permanecer en la empresa. • Los PLD, como en el caso de los hombres en general, tienen mayor probabilidad de empleo y además el impacto es mayor para ellos respecto a los PMLD. • Por tanto, el colectivo de las mujeres y el de los PMLD son los colectivos que parecen tener menos beneficios en el marco de estos programas. • El impacto sobre la transición al desempleo es prácticamente nulo, aunque variable.
<p>¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS?</p> <p>SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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, 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. Es 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.



<p>PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS</p>	<p>P9. EMPLEADOS CON CONTRATO TEMPORAL O FORMATIVO <u>Programa de incentivos a la conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos</u></p>
<p>INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subvención a tanto alzado y con la obligación de mantener el empleo al trabajador 12 meses mínimo (tiempo completo o tiempo parcial). • Limitaciones: i) generar empleo neto indefinido en la plantilla; ii) máximo subvencionable: 10 contrataciones/años; iii) llevar 6 meses mínimo en plantilla (desde julio 2018) • Beneficiarios: empresas, autónomos y entidades privadas no lucrativas.
<p>CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 60% de los participantes son hombres • Dos tercios se centran en los tramos medios (30-54 años); el resto son jóvenes; un 5% son mayores de 55 • Un 75% pertenecen a los servicios • El 88% procede de empleos eventuales y de obra o servicio • La empresa inferior a 50 trabajadores absorbe al 70% de los participantes • Las contrataciones son en un 88% de jornada completa • Los españoles acaparan el 84% de los contratos transformados
<p>¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En general, las personas –acogidas o no al programa– <u>registran una probabilidad media</u> alta a permanecer en la empresa (que supera el 70% en el caso de los participantes), aunque aquella siga una tendencia suavemente decreciente en el tiempo. Esa probabilidad de permanecer –al margen de la calidad del empleo– es ligeramente mayor en mujeres y entre quienes están por debajo de los 45 años.
<p>¿QUE IMPACTOS GENERAN LOS PROGRAMAS?</p> <p>Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • También este programa conllevó un presupuesto bajo, 5,65 millones de euros. La cifra de participantes, sin embargo, fue con diferencia la más alta de los programas: 7357 personas. • El impacto de participar en relación al hecho de permanecer en el empleo dentro de la empresa inicial, resulta positivo (10.06 pp a los 6 meses y 8.83 pp a los 12 meses). Es inferior al del programa anterior (P8), pero en realidad se parte de una posición de empleo más favorable (ocupado frente a no ocupado). Esto aparece lógicamente relacionado con el hecho de que la transición al desempleo se reduzca. • El impacto es positivo para hombres y mujeres, si bien algo mayor para los primeros. Ello compensa, como en el programa anterior (P8), la diferencia en la probabilidad de empleo que existe a favor de las mujeres. • En términos de edad, el programa afecta casi por igual a los distintos tramos, pero se hace un poco más fuerte en los mayores de 45 años. • En lo referente a la propensión a pasar al desempleo (fuera de la empresa contratante inicialmente, por tanto), el programa es igualmente eficaz, pues aquella se reduce en todos los grupos analizados (el indicador es negativo). • El descenso en la propensión de ir al desempleo tras la participación en el programa es algo mayor para las mujeres y más fuerte entre los mayores de 45 años. Aunque las mujeres no tienen un efecto mayor de permanecer en la empresa que los hombres, reducen más las probabilidades de ir al paro. • La mayoría de los contratos subvencionados son de calidad alta (la reconversión hacia indefinidos les hace entrar, por definición, en la categoría de empleo de alta calidad). Por ello se reducen lógicamente las transiciones hacia otras empresas para este tipo de contratos, cosa que no ocurre con los de calidad media, por ejemplo.
<p>¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS?</p> <p>SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de la reforma laboral 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 (50 años más o menos) cuya inestabilidad laboral difícilmente es reversible. • También sería conveniente mantener los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial. Es 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.



<p>PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS</p>	<p>P10. JOVENES CUALIFICADOS < 30 años inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) (con titulación universitaria, FP media o más, o certificado profesional) Programa Impulso al contrato en prácticas</p>
<p>INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subvención a tanto alzado y con la obligación de mantener el empleo (tiempo completo o parcial) al trabajador entre 6 y 24 meses, relacionado con su profesión • Limitaciones: salario no inferior al de convenio • Beneficiarios: empresas, autónomos y entidades privadas no lucrativas
<p>CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 47.5% son hombres • Los universitarios son un 57.6% (mujeres 62.1%) y el resto tiene estudios de FP o Certificado de Profesionalidad • Por edades, el peso de los de 16-24 años es ligeramente más alto que el de los de 25-29 • Las ocupaciones de técnicos científicos y otros técnicos absorben el 69% del total • El 70.7% trabajan en empresas menores de 50 trabajadores (el 78% las mujeres) • El tipo de entidad beneficiaria más numerosa es la empresa (79.3%; se reduce al 72% en el caso de las mujeres) • El grueso de los contratos es de 6 meses (64%), seguidos por los de 12 meses (27.5%) • La jornada completa es el 90% (se reduce al 79% en el caso de las mujeres) • Los españoles alcanzan el 95% del total
<p>¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las probabilidades de empleo de participantes y no participantes crecen fuertemente desde el medio al largo plazo, hasta un valor del 45%. El aumento es similar para ambos grupos, con valores para el total un poco más altos entre los segundos. • Asociado a este hecho, con fenómenos similares a ambos grupos a lo largo del tiempo, puede subrayarse que: i) Las probabilidades son más altas entre las mujeres (5 pp más que los hombres); ii) las de quienes tienen estudios por debajo de los universitarios son ligeramente mayores; iii) los de 25 años y más tienen una probabilidad sensiblemente por encima del resto; iv) los extranjeros, mayor probabilidad que los nacionales; v) la probabilidad es más alta en el tramo empresarial de 10 a 49 trabajadores. • A destacar que el tipo de empleo más probable al que acceden los jóvenes, sea subvencionado o no, y tanto a corto como a medio plazo, son los de calidad alta, seguidos por los de calidad media (los de bajo nivel registran la mitad de probabilidad). • La probabilidad relativa frente al grupo de control es mayor en los empleos de calidad alta y media, lo que indica que la ventaja de los participantes frente a los no participantes es superior en este tipo de empleos.
<p>¿QUE IMPACTOS GENERAN LOS PROGRAMAS?</p> <p>Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas</p>	<p>El presupuesto del programa fue de 4 millones de euros. El número de participantes ascendió a 604 demandantes de empleo.</p> <p>A) El impacto del programa es prácticamente nulo cuando se toma como referencia a quienes no fueron subvencionados, pero sí que están inscritos en el SNGJ. Solo a largo plazo el impacto es positivo y se manifiesta en empleos de calidad alta cuando la jornada del contrato de prácticas era a parcial.</p> <p>B) Sin embargo, cuando se compara a los participantes con un grupo de control de no participantes <u>no inscritos</u> en el SNGJ, las cosas cambian. Se aprecia un impacto positivo que llega hasta los 6.37 pp para el total de empleo a medio plazo. El fenómeno parece afectar más a puestos de trabajo de calidad media y alta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En relación al mismo GC2 (no inscritos), el impacto positivo total (concentrado en empleos de calidad media y alta), es claramente más alto entre las mujeres a largo plazo (8.61 pp). En empleos de calidad media, en cambio, los hombres recogen mayor impacto que las mujeres al final del periodo. • En cuanto al tipo de jornada asociado al contrato de prácticas subvencionado (completa o parcial), el impacto sobresale al final del periodo en empleos de calidad alta para los que tuvieron un contrato de prácticas de jornada parcial; y, en menor medida, en los de jornada completa sobre la probabilidad de empleo de calidad media y baja en este caso.
<p>¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS?</p> <p>SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.



PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS	P10. JOVENES CUALIFICADOS < 30 años inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) (con titulación universitaria, FP media o más, o certificado profesional) <u>Programa Impulso al contrato en prácticas</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS	P11. JOVENES NO CUALIFICADOS < 30 años (desde 01.01.2019 son para 16-25 años), sin cualificación para optar a contratos en prácticas, inscritos en el SNGJ <u>Programa Impulso al contrato de formación y aprendizaje</u>
INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION	<ul style="list-style-type: none"> • Subvención a tanto alzado para cubrir el salario de la actividad laboral y de la formación en alternancia (en jornada completa), por un período entre uno y tres años • Limitaciones: salario no inferior al de convenio • Beneficiarios: empresas, autónomos y entidades privadas no lucrativas.
CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES.	<ul style="list-style-type: none"> • Predominan claramente las mujeres (67%) • Los jóvenes de 16-24 representan un 63% • La mayor parte no supera estudios de bachillerato (77%), si bien en las mujeres el peso de los “sin estudios” es más bajo • Un 75% desarrolla tareas administrativas o de servicios. • Casi en su totalidad (97%) fue contratado por empresas de tamaño inferior a 10 trabajadores (20% autónomos). • El contrato más frecuente es de 12 meses (82% del total) • El 80% de participantes son españoles
¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?	<ul style="list-style-type: none"> • Las probabilidades medias de empleo, agregando participantes y no participantes, resultan muy similares a corto plazo. Pero hay diferencias: el tipo de empleo más probable para los participantes es el de empleos de calidad alta, mientras que para los no participantes es el de calidad baja seguido por el de calidad media. • La probabilidad de empleo para el conjunto tiende a crecer desde el corto al medio plazo, tanto para hombres - quienes parten con una probabilidad más baja a corto plazo- como para mujeres.
¿QUE IMPACTOS GENERAN LOS PROGRAMAS? Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas	<ul style="list-style-type: none"> • Este programa tuvo el presupuesto asignado más bajo de todos los sometidos a evaluación (junto con el P7), que fue de 2 millones de €. Los participantes fueron 208 personas. • Frente al grupo de control de no participantes inscritos en el SNGJ, se constata que el programa tiene un impacto positivo a corto plazo, pero solo sobre la probabilidad de empleo de calidad alta (8.42 pp). A medio plazo, el efecto positivo se reduce parcialmente (7.73 pp). • En los hombres, el efecto positivo es bastante más pronunciado que en las mujeres, a corto y medio plazo. 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 • Una segunda comparación, con personas sin contrato subvencionado y que no están inscritas en el SNGJ (GC2), refleja un impacto positivo sobre la probabilidad de encontrar un empleo de calidad alta a los 6 meses (5.88 pp) y solo para los cualificados. Para el resto de casos no hay efectos. • La conclusión es que el programa genera efectos positivos, aunque modestos, para conseguir empleos de calidad alta. A ello se añade que, para ciertos grupos, ese impacto es superior a otros, o bien abarca a empleos de calidad media y baja. Así, en empleos de calidad alta, los hombres obtienen ventaja frente a las mujeres. El colectivo de cualificados obtiene una gran ventaja en empleos de calidad alta frente a los demás.
¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS? SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • 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 los participantes sólo sean 208. • 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.



PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS	P11. JOVENES NO CUALIFICADOS < 30 años (desde 01.01.2019 son para 16-25 años), sin cualificación para optar a contratos en prácticas, inscritos en el SNGJ <u>Programa Impulso al contrato de formación y aprendizaje</u>
	<ul style="list-style-type: none">• De continuar con el programa, parece apropiado introducir algunos ajustes. Respecto a la edad, por ejemplo, dado que a partir del 01.01.2019 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.



<p>PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS</p>	<p>P12. JOVENES DESEMPLEADOS < 30 años INSCRITOS EN EL SNGJ Programa Contratación estable de jóvenes</p>
<p>INSTRUMENTOS Y VIAS DE ACTUACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subvención a tanto alzado y con la obligación de mantener el empleo al menos 12 meses (tiempo completo) • Limitaciones: no sobrepasar 10 contrataciones año; generar empleo neto en la plantilla • Beneficiarios: empresas, autónomos y entidades privadas no lucrativas
<p>CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS PARTICIPANTES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El peso es similar para hombres y mujeres • El 36.2% tiene estudios obligatorios o menos (47% en los hombres) • Un 57.4% tiene más de 25 años (63.1% en mujeres) • Comercio/repación absorbe 44.8%; Intermediarios financieros un 27.2% • El 84.6% son empresas privadas y un 13.9% autónomos • Empresas de 0 a 9 trabajadores alcanzan un 61.7% (67% en mujeres) • El empleo a tiempo completo es un 81.4% (86% en hombres) • Los jóvenes extranjeros son un 18.8%
<p>¿QUÉ PROBABILIDADES DE EMPLEO ALCANZAN LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y NO PARTICIPANTES?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existen varios patrones diferenciados para el caso de la probabilidad de encontrar empleo: i) Crece de forma muy acusada en todo el período analizado (para participantes y no participantes); ii) Esa probabilidad es mayor para las mujeres, quienes conservan esa ventaja hasta el final; iii) Las personas cualificadas (sean participantes o no) presentan todo el tiempo una probabilidad de empleo netamente superior a los no cualificados; iv) La importancia de los empleos de calidad alta crece a lo largo de los meses, tanto entre los hombres como entre las mujeres; y lo mismo sucede con los de calidad media, mientras que los de calidad baja aumentan al principio pero luego se estancan; v) En el colectivo de No cualificados, los empleos de calidad alta crecen bastante más que entre el grupo de los cualificados.
<p>¿QUE IMPACTOS GENERAN LOS PROGRAMAS?</p> <p>Valores de los impactos globales (efectos marginales) para los participantes en los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A este programa se le asignaron 5.0 millones de euros. La cifra de participantes alcanzó los 467. • Este programa ha tenido un impacto elevado sobre los participantes, tanto en lo referente al fortalecimiento de la permanencia en la empresa, como en el descenso en la transición hacia el desempleo. • El impacto sobre la probabilidad de permanencia en la empresa es fuerte, tanto a corto como a largo plazo, si bien es decreciente con el tiempo (23.51 pp al final del periodo de análisis). Ambos fenómenos se dan tanto en hombres como entre mujeres y, de hecho, a los 12 meses resulta para ambos de similar magnitud. • El colectivo de personas cualificadas obtiene resultados algo mejores que el de los no cualificados a lo largo de todo el período analizado. Los dos se benefician de la permanencia en la empresa que les contrató, aunque el impacto no contrarresta la ventaja de los primeros en la probabilidad de empleo. • En cuanto al impacto sobre la propensión a transitar hacia el desempleo, esta disminuye de forma significativa, si bien algo amortiguada con el tiempo. Tanto para las mujeres como para los hombres ese descenso es relevante, siendo a largo plazo más fuerte entre estos últimos. • Entre los participantes cualificados, el descenso en la transición al desempleo es mayor que entre los no cualificados, pero en ambos colectivos es importante, sobre todo entre los primeros, pues se acentúa con el tiempo. • En síntesis, y en relación al desempleo, con el tiempo los jóvenes cualificados tienen un impacto positivo mayor que los no cualificados, lo que refuerza la mayor probabilidad que tenían de permanecer. • Por tipo de empleo, los no cualificados se ven favorecidos al disminuir la propensión al desempleo o a pasar a empleos de calidad media y calidad baja al finalizar el contrato en la empresa, y los cualificados también respecto a todos los tipos de contrato (incluidos los empleos de calidad alta que disfrutaban). • Los hombres ven sobre todo reducir la probabilidad de desempleo o de pasar a contratos de calidad media al finalizar el contrato. Las mujeres, que tenían más probabilidad de pasar al desempleo ven como el impacto de participar en el programa no reduce este efecto tanto como para los hombres. El mismo caso se da para los jóvenes no cualificados, que tenían mayor probabilidad de desempleo y el programa la reduce, aunque menos que en los cualificados.
<p>¿QUE PUEDE HACERSE PARA MEJORAR EL EFECTO DE LOS PROGRAMAS?</p> <p>SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 6000 € por contrato frente a 5500 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, muerte, incapacidad, etc., resulta una penalización para la empresa el tener que devolver



PROGRAMA Y COLECTIVOS DESTINATARIOS	P12. JOVENES DESEMPLEADOS < 30 años INSCRITOS EN EL SNGJ <u>Programa Contratación estable de jóvenes</u>
	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 son de aplicación en este caso.

Consideraciones adicionales sobre el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) relativo a los programas 10, 11 y 12¹⁵:

- Del análisis efectuado se desprende que, para los jóvenes participantes en alguno de los programas de ayudas al empleo, sólo se observan diferencias significativas cuando la comparación se realiza frente al grupo de control de no participantes no registrados en el SNGJ, lo que pone de manifiesto que hay una serie de variables adicionales no observables que influyen en ese resultado. Una de las explicaciones sería que quienes se registran – y firman, por tanto, un compromiso de participación activa en las actuaciones programadas– pueden estar comparativamente más motivados (bien desde el comienzo, o por influencia del orientador o por el empleador) que quienes no lo están de cara al proceso de búsqueda de empleo. Adicionalmente, que muchas de esas personas ya han sido seleccionadas previamente por el empleador y, de cara a materializar éstos las ayudas a la contratación, les registran –o ayudan a registrarse– en el SNGJ para evitar rechazos en la obtención de las subvenciones. Complementariamente, que el proceso de pasar por diversas actuaciones organizadas en el seno del SNGJ, dan mayor coherencia y consistencia a la búsqueda de empleo.
- Por ello resulta de interés introducir mejoras en el SNGJ que potencien su eficacia. Una de ellas pasaría por dar más publicidad entre los jóvenes en general y los potenciales empleadores sobre el papel del SNGJ de cara a los jóvenes, muchos de los cuales se enteran de su existencia tras el asesoramiento/orientación por parte de la Oficina de Empleo correspondiente. El proceso para registrarse parece ser, por otra parte, muy laborioso para el propio joven, lo que sugiere simplificar los trámites exigidos (eliminando el requisito del empadronamiento, por ejemplo). La carga administrativa para los órganos gestores de los programas resulta un tanto pesada, lo que se ve influido por el hecho de estar cofinanciado por el Fondo Social Europeo, con el consiguiente protocolo. Las mejoras llevadas a cabo últimamente en el mecanismo telemático tras la irrupción del COVID-19, parecen haber aliviado parcialmente el problema, siendo suficiente para su inclusión estar inscritos en la oficina de empleo. En cuanto a la edad, podría ser apropiado no limitar la edad a los 30 años (es baja, dada la situación del mercado laboral), elevándola, quizás, hasta los 35 años.

¹⁵ Estas consideraciones están basadas parcialmente en comentarios u opiniones de los participantes en el Grupo de Discusión II realizado en el seno de la investigación.



Consideraciones sobre el diseño futuro de las Políticas Activas de Empleo (PAE) de la Comunidad de Madrid en el marco de la Reforma Laboral 2022 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre)¹⁶

Los cambios recientes de la reforma laboral afectan a las PAE. De ahí que en su diseño futuro habrán de tenerse necesariamente en cuenta. Así, la nueva norma introduce algunas cuestiones en relación con las mismas:

- i) Hasta el presente, el contrato de obra o servicio venía siendo utilizado en los programas mixtos de empleo y formación para cualificados, dentro de los programas de activación/reactivación para el empleo. Y uno de los elementos de la reforma ha sido precisamente la eliminación del contrato de obra o servicio.
- ii) Para compensar esta modificación se ha creado una nueva modalidad de contrato temporal específico para las PAE.
- iii) Sin embargo, este nuevo contrato implica que sólo puede realizarse por las administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro. Pero hay más tipologías de entidades colaboradoras, como por ejemplo empresas de tipo público, especialmente importante en el caso de los ayuntamientos grandes (por ejemplo, en el de Madrid, cuyo instrumento para la gestión es, frecuentemente, una empresa pública, como sucede con la empresa municipal de transportes).
- iv) Por otro lado, el nuevo contrato para las PAE tiene una duración máxima de 12 meses, lo que imposibilita poder realizar programas de mayor duración.
- v) Asimismo, el contrato de formación y aprendizaje ha sido sustituido por un contrato de “formación en alternancia”, cuyas características son similares al anterior, pero con un cambio que afecta a las PAE al incrementar el bloque de formación del 25% al 35%, lo que implica reducir el tiempo disponible de prácticas.
- vi) El nuevo contrato incorpora una mejora importante respecto al contrato de formación, porque se establece la tutoría continua obligatoria por parte de la empresa. Mejora que, en los programas mixtos de la Comunidad de Madrid, ya estaba incorporada, dado el papel crucial que la misma representa de cara a la inserción/reinserción de los desempleados.
- vii) Este nuevo contrato tiene una modalidad específica para las PAE: “cláusulas específicas del contrato temporal para la formación en alternancia en programas de empleo y formación”. Concretamente, cuando se usa para las PAE no se aplican los límites de edad.
- viii) Además, el nuevo contrato formativo incluye otro tipo –junto al ya comentado de formación en alternancia– como es el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, que sustituye al contrato en prácticas, modificando las condiciones y características anteriores (edad, duración, tipología de titulaciones, etc.), lo que afecta igualmente a los programas que aquí se han analizado y que deberán, por tanto, ser adaptados.

¹⁶ Estas consideraciones están basadas parcialmente en cometarios u opiniones de los participantes en los Grupos de Discusión I y II llevados a cabo en el seno de la investigación.



PARTE II:
Evaluación individual de
programas

RESUMEN METODOLÓGICO

Este Estudio se acompaña de una Guía Metodológica en la que se explica detalladamente toda la metodología llevada a cabo. Resulta conveniente, además, incluir en este documento de resultados una breve nota metodológica que sirva para enmarcar algunos aspectos comunes a la evaluación de los programas. Esta nota se centra únicamente en la definición del tipo de empleo según su calidad y el procedimiento utilizado para la selección de los grupos de control empleados en la evaluación.

1. Definiciones: Calidad del empleo

La clasificación del empleo según su calidad atiende a 3 variables¹⁷: Tipo de contrato (indefinido o temporal), duración del contrato (en los casos de contratos temporales de duración determinada) y jornada laboral semanal. En el siguiente esquema se resume la clasificación de los tipos de empleo en calidad Alta, Media y Baja:

Tipo de contrato	Jornada	Jornada laboral semanal	Duración (contratos temporales)	Tipología de empleos	
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	

Fuente: Sáez et al. (2011, 2012, 2013) y Blázquez, Herrarte y Sáez (2017).

¹⁷ Se ha seguido la propuesta de Sáez et al. (2011, 2012, 2013) y Blázquez, Herrarte y Sáez (2017).



2. Metodología para la selección del grupo de control:

Para todos los programas evaluados en el Estudio, el análisis se centra en la comparación de los diferentes indicadores de empleo para 2 grupos de individuos: Grupo de Tratamiento y Grupo de Control. El Grupo de Tratamiento está formado por aquellos demandantes de empleo/trabajadores destinatarios de las diferentes ayudas y subvenciones a la contratación.

Al contrario de lo que ocurre en los diseños experimentales en los que el investigador asigna aleatoriamente qué individuos participarán en la política y quiénes no, la evaluación del impacto de la participación en políticas a partir de datos observacionales no permite estimar adecuadamente el efecto de la participación a partir de la simple comparación de los resultados laborales de participantes y no participantes. Consecuentemente, es preciso seleccionar un Grupo de Control que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento, seleccionando un grupo de no participantes con características similares a las del Grupo de Tratamiento. La idea subyacente es seleccionar individuos cuya probabilidad de beneficiarse de la subvención sea muy similar a la del Grupo de Tratamiento.

Entre las diferentes metodologías para la selección de un Grupo de Control con datos observacionales, se ha optado por un procedimiento de emparejamiento y más concretamente por el algoritmo “emparejamiento exacto de estratos” (*Coarsened exact matching*, CEM) desarrollado por Iacus, King y Porro (2009, 2011) y Blackwell, Iacus, King y Porro (2009). Este algoritmo, frente al Propensity Score Matching ampliamente utilizado en la evaluación de políticas públicas, permite obtener estimaciones del efecto causal de la participación en políticas más eficientes, menos sesgadas y con menor dependencia asociada a la elección del modelo empírico (King y Nielsen, 2019).

De manera resumida, el procedimiento consiste en clasificar a todos los individuos en estratos, que a su vez son definidos a partir de un conjunto de variables observables que han sido previamente agrupadas (por ejemplo, la edad podría agruparse en quinquenios o en decenios). Una vez definidos los estratos, la selección del Grupo de Tratamiento incluye a aquellos individuos para los que al menos exista, dentro de su mismo estrato, un individuo no participante, descartándose del análisis a aquellos individuos participantes para los que no haya sido posible encontrar un individuo “gemelo” no participante. Del mismo modo, aquellos individuos no participantes para los que no exista al menos un participante “gemelo” son también eliminados del análisis. La bondad de la selección del Grupo de Tratamiento y el Grupo de Control que permitan aumentar la eficiencia de las estimaciones y reducir el sesgo de selección se basa por un lado en elegir una amplia batería de variables pre-tratamiento que definan



adecuadamente las categorías o estratos. Por otro lado, es importante conseguir un elevado porcentaje de emparejamiento para los individuos del Grupo de Tratamiento para garantizar que se descarten del análisis el menor número posible de individuos participantes. En este Estudio se ha establecido como requisito mínimo conseguir el emparejamiento exacto de al menos el 90% de los individuos participantes.

1. PROGRAMA DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL PARA PERSONAS JÓVENES DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN

A. FICHA RESUMEN¹⁸

Medida de **formación en alternancia con la actividad laboral** que ofrece la realización de un período de cualificación y aprendizaje a jóvenes desempleados que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para el desempeño de la ocupación.

La finalidad del programa es la cualificación profesional de **jóvenes desempleados de larga duración que carezcan de cualificación profesional reconocida** por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, para el desempeño de la ocupación, mediante un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida **en una entidad pública** y en la realización de actividades de interés público o social, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo. La formación obtenida les proporcionará la cualificación profesional de un certificado de profesionalidad relacionado con la ocupación (preferentemente de Nivel 1). La medida incluye además la activación para la posterior búsqueda de empleo.

Durante la participación en el programa el desempleado participante recibirá:

- Experiencia profesional en la obra y servicio de interés público o social, mediante la suscripción de un contrato para la formación y el aprendizaje de, al menos, nueve meses de duración.
- Formación correspondiente a un certificado de profesionalidad, preferentemente de nivel 1, directamente relacionado con la ocupación.
- Tutorización específica para la búsqueda de empleo y, en su caso, para el desarrollo de una iniciativa emprendedora

Beneficiarios:

Entidades Locales de la Comunidad de Madrid, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas Entidades Locales.

Destinatarios:

Jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que sean desempleados de larga duración y que carezcan de cualificación profesional para el desempeño de la ocupación, cuya edad esté comprendida entre 16 y 29 años.

Al menos, la mitad de los participantes serán mujeres.

Definición de Jóvenes desempleados de larga duración: Ser demandante de empleo que haya permanecido inscrito en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo más de 180 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa de formación en alternancia con la actividad laboral.

¹⁸ Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.



Descripción de la subvención:

La subvención estará destinada a sufragar los siguientes gastos:

- **Los costes salariales y de cotización a la Seguridad Social** derivados del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje (máximo 800 euros/mes/participante).
- **Los costes de la impartición de la formación** (máximo 8 euros/hora /participante).

Período subvencionable: 9 primeros meses de duración del contrato de trabajo.

Presupuesto año 2018: 9.000.000 euros

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El objetivo de los programas que se van a evaluar en los capítulos 1 y 2 es facilitar la reincorporación de las personas menores de 30 años al mercado laboral mediante subvenciones a entidades locales por su contratación. Existen dos modalidades dirigidas a las personas jóvenes menores de 30 años: el Programa de Cualificación Profesional y el Programa de Activación Profesional. Las características de ambos son distintas por estar dirigidos hacia colectivos de personas menores de 30 años distintos. Mientras los primeros se dirigen hacia jóvenes no cualificados, los segundos se centran en quienes tienen una cualificación tanto de formación profesional como universitaria.

Con respecto a los primeros, que son objeto de este capítulo, su objetivo es la cualificación profesional de jóvenes desempleados de larga duración que carezcan de cualificación profesional reconocida, por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, para el desempeño de la ocupación. La consecución del objetivo se persigue, mediante un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una entidad pública y en la realización de actividades de interés público o social, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo. Para conseguir este objetivo se ofrece la realización de un período de cualificación y aprendizaje a jóvenes desempleados.

Los criterios de elegibilidad se limitan a la edad, ser desempleados de larga duración inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y que carezcan de la cualificación profesional para el desempeño de la ocupación. La edad puede estar entre 16 y 25 años (o menos de 30 si tiene discapacidad superior al 33%) o entre 26 y 29 si la tasa de desempleo de este colectivo es $\geq 20\%$ según la EPA del último trimestre del año.

Durante la participación en el programa el participante recibirá un servicio específico de orientación profesional (se le asignará un tutor de inserción del Servicio Público de Empleo de la CM) y experiencia



profesional en la obra y servicio, mediante la suscripción de un contrato de formación y aprendizaje durante al menos 9 meses de duración. Adicionalmente recibirá formación en competencias transversales (tecnologías de la información y las comunicaciones, idiomas, u otras) y en competencias generales (trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales, habilidades sociales u otras). La retribución financiada con esta subvención debe ser máximo de 800 € por mes y desempleado como costes salariales y de cotización a la Seguridad Social y de 8€ la hora para los costes de formación.

En estos programas, la entidad local está obligada a ofrecer un trabajo efectivo adecuado al perfil de la persona objeto del contrato. Adicionalmente, la entidad local se compromete a mantener la contratación subvencionada y el alta en la Seguridad Social durante el período subvencionable y a pagar el salario correspondiente a la ocupación y categoría profesional, según el convenio colectivo o la normativa laboral que le resulte de aplicación. En contraprestación, la subvención estará destinada a sufragar los costes salariales y de cotización de la Seguridad Social y los costes de la impartición de la formación.

1. Características de los participantes en el programa

El grupo de tratamiento está formado por el universo de las personas destinatarias de contratos subvencionados en el “**Programa de cualificación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración**” que carecen de una cualificación profesional correspondiente a la convocatoria del año 2018. En este programa se consideran parados de larga duración a los demandantes de empleo que hayan permanecido inscritos en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo al menos 180 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa. Tal y como se explica más adelante, debido a la necesaria depuración de la base de datos, así como al procedimiento estadístico posterior llevado a cabo para la selección de un grupo de control adecuado, del total de personas destinatarias, finalmente formarán parte del grupo de tratamiento un total de 461 individuos, 268 hombres y 198 mujeres. En el Cuadro 1, así como en las Figuras 1a y 1b, se muestran las principales características de este grupo de tratamiento.

Antes de proceder al análisis de impacto de la participación en el programa es necesario conocer las principales características de los participantes, las cuales se muestran en el Cuadro 1, así como en las figuras que se recogen a lo largo de esta sección.

En la evaluación de este programa, además de la evaluación para la muestra general, se va a analizar el efecto individual sobre hombres y mujeres de manera independiente.

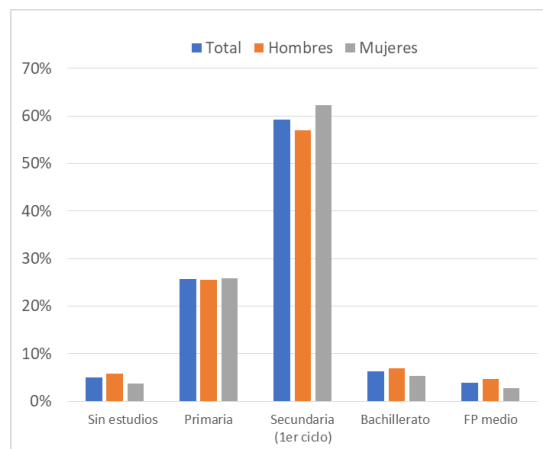


Si bien el programa exige que al menos el 50% de los participantes sean **mujeres**, el primer aspecto a destacar es que dicha cifra no se cubre¹⁹, pues las mujeres representan sólo un 42% de los participantes. Por **edad** se observa que el 54.7% de las personas participantes tienen entre 20 y 24 años, siendo el 45.3% de la muestra personas entre 25 y 29 años (Cuadro 1). Por género, vemos que el grupo de 25-29 años es más numeroso para las mujeres (51.6% frente al 40.7% de los hombres).

Por **duración del desempleo**, siendo todos los participantes parados de larga duración tal y como establecen las bases reguladoras del programa, hemos diferenciado dos subgrupos: parados de larga duración (PLD) si la inscripción (ininterrumpida) es inferior a 24 meses y parados de muy larga duración (PMLD) si la inscripción como demandante supera 24 meses ininterrumpidos. Atendiendo a dicha clasificación sólo el 6% de la muestra son PMLD (5% en hombres y 7% en mujeres), por lo que no se va a analizar el impacto específico para este colectivo, dado el tamaño tan pequeño del grupo de PMLD.

Analizamos ahora otras características de las personas participantes en el programa. En primer lugar, las personas con **un nivel de estudios** de Secundaria de 1ª Etapa constituyen el grupo mayoritario de los participantes (60%). Alrededor del 10% de los destinatarios poseen estudios de Bachillerato o FP medio. Los individuos con tan solo estudios primarios representan alrededor del 25% y tan solo un 5% de los participantes no tienen estudios. Se observan, sin embargo, importantes diferencias de género en cuanto al nivel de estudios de los participantes en este programa. Mientras que tan solo un 8.1% de las mujeres que participan en este programa poseen estudios de Bachillerato of FP medio, entre los hombres este porcentaje supera el 11%. Por el contrario, el porcentaje de mujeres con nivel de estudios de Secundaria de 1ª Etapa es superior al de los hombres (62.4% frente al 57%). También cabe destacar que hay menos mujeres en la categoría sin estudios (3.8% frente a un 5.8% de hombres).

Figura 1.a: Características de los participantes por nivel educativo



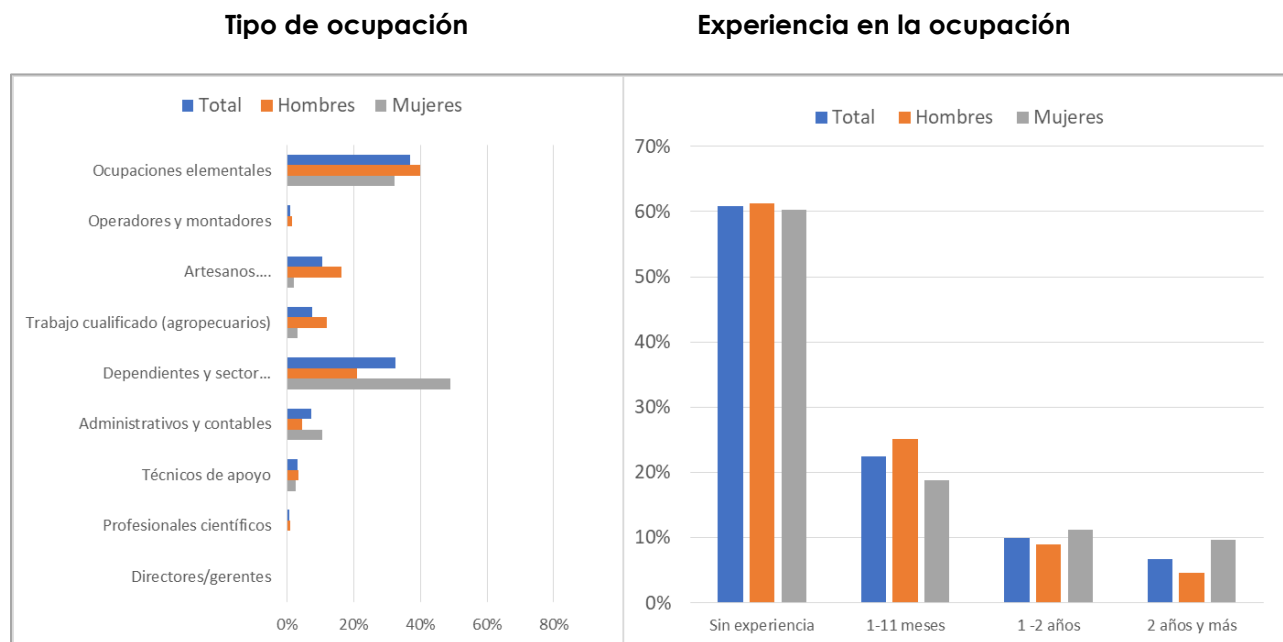
¹⁹ En el resto de programas (2-5) este criterio si se cumple y de hecho el porcentaje de mujeres en todos ellos es superior al 50%.



Si atendemos al tipo de **ocupación demandada** por los participantes en el contrato subvencionado, observamos claramente que dos ocupaciones integran el grueso de la muestra de participantes. Se trata de las ocupaciones “Dependientes y trabajadores de servicios” y “Ocupaciones elementales” que representan respectivamente el 32.5% y 37.1% del total de los participantes (Figura 1b, panel izquierdo). Sin embargo, se aprecian diferencias significativas de género entre ambas ocupaciones. Más del 48% de las mujeres del grupo de tratamiento seleccionan como ocupación demandada la de “Dependientes y trabajadores de servicios” frente a tan solo un 20.9% de hombres. Por el contrario, los hombres son más representativos en las “Ocupaciones elementales” (39.9% frente al 32.3% de las mujeres). Otra diferencia que se aprecia es que los hombres demandan “Artesanos y trabajadores cualificados de industria” en un 16.3%, y sólo un 2.2% de las mujeres lo hacen. Por el contrario, mientras un 10.8% de las mujeres demanda “Administrativos y contables”, sólo un 4.7% de los hombres lo hacen.

Otra característica en la que encontramos importantes diferencias es en la **experiencia en la ocupación demandada**. Alrededor del 61% de los participantes no tienen ninguna experiencia y un 22.5% tiene experiencia inferior a un año (Figura 1b, panel derecho). En el caso de los hombres, el porcentaje sin experiencia se mantiene y aumenta el de aquellos con experiencia inferior a un año (25.2%). Por el contrario, para las mujeres, entre quienes también un 60% no tiene ninguna experiencia, se observa que el porcentaje de las que tiene menos de un año de experiencia disminuye (18.8%) a la vez que aumenta el de las que tiene entre 1 y 2 años de experiencia (11.3% frente al 8.9% de los hombres).

Figura 1.b: Características de los participantes por ocupación demandada y experiencia



Si comparamos la **ocupación demandada** y la **ocupación del contrato subvencionado** podemos ver qué ocupaciones han conseguido contratos en mayor medida en las ocupaciones demandadas. Por ejemplo, en “Dependientes y trabajadores de servicios” había un 32.5% de demandas, pero los contratos sólo han sido del 4.4%. En la categoría de “Artesanos y trabajadores cualificados de industria” se han cumplido los porcentajes demandados. Por el contrario, se observa que, aunque el 37.1% demandó “Ocupaciones elementales”, un 73.7% de los contratos han sido en esa ocupación. Por género, vemos que el desajuste más alto para los hombres y para las mujeres está en “Ocupaciones elementales” (39.9% demandado frente a un 76.5% de los contratos). En el caso de “Dependientes y trabajadores de los servicios” para ambos, mujeres y hombres, se consiguen menos trabajos de los demandados (20.9% frente a 5.2% en los hombres, y 48.9% frente a 3.3% para las mujeres, Figura 1c).

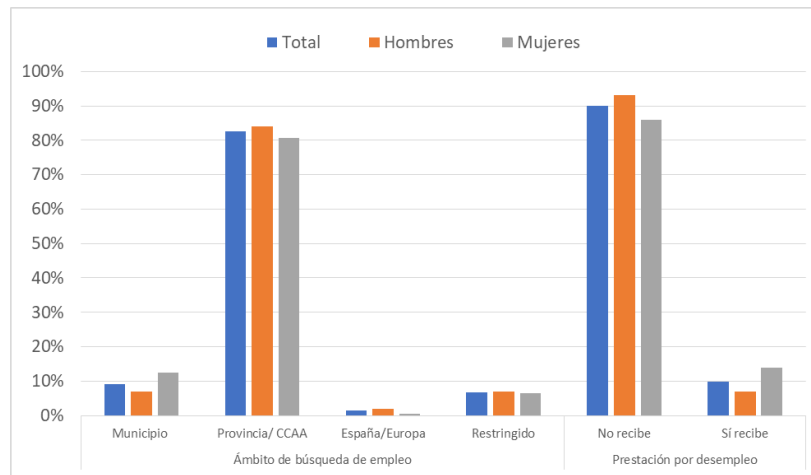
Figura 1.c: Características de los participantes por ocupación demandada y del contrato subvencionado



En cuanto al **ámbito de búsqueda de empleo**, los resultados muestran que la mayoría de los participantes en el programa tienen como ámbito de búsqueda la Provincia o Comunidad Autónoma (alrededor del 83%, ligeramente superior para los hombres 84.1% que para las mujeres 80.6%). Entre las mujeres participantes hay un menor porcentaje de ellas que **no reciben prestación** por desempleo, 86.0% frente a un 93.0% de los hombres (ver Figura 1d).

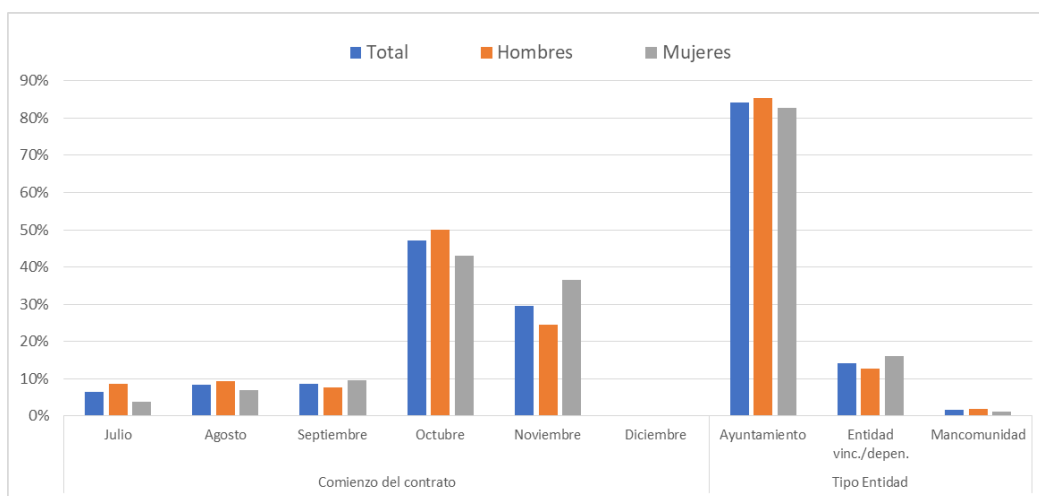


Figura 1.d: Características de los participantes por prestación de desempleo y ámbito de búsqueda de empleo



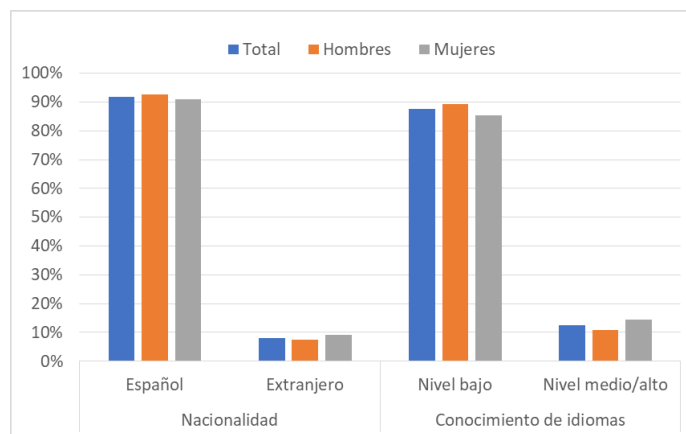
En términos del contrato, sabemos que la **duración del contrato** es para un 91.5% de los participantes de 9 meses como tiene por objetivo este programa. Las mujeres lo hacen en un porcentaje algo superior (92.9% frente a 90.4% de los hombres, Cuadro 1). Observamos en la Figura 1e que **el comienzo del contrato** ocurre fundamentalmente en octubre y noviembre (alrededor de 47.1% y 29.5%, respectivamente). Para los hombres, el mes más frecuente es el mes de octubre (50.0% frente a 24.4% de noviembre) y para las mujeres lo es también pero no con tanta diferencia sobre noviembre (43.0% en octubre frente al 36.6% de noviembre). El **tipo de entidad** en el que se desarrolla la actividad es un 84.2% en ayuntamientos (similar para hombre y mujeres con un 85.3% y 82.8%, respectivamente) y en entidades vinculadas o dependientes en un 14.4% (algo superior para las mujeres). Por **tipo de contratos**, dado el programa que estamos analizando, todos son contratos en prácticas tiempo completo.

Figura 1.e: Características de los participantes por comienzo del contrato y tipo de entidad



Finalmente, cabe destacar que, entre las mujeres participantes, el porcentaje de ellas que cuenta con **conocimiento de idiomas** medio/alto es superior que entre la muestra de hombres (14.5% frente al 10.9% que reportan los hombres). Hay un porcentaje ligeramente inferior de hombres participantes con **nacionalidad extranjera** (7.4% frente al 9.1% de mujeres) (ver Figura 1f).

Figura 1.f: Características de los participantes por nacionalidad y conocimiento de idiomas



Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento).

	Total	Hombres	Mujeres
Total	461	268	193
Colectivos específicos			
Hombres	58.1%	100.0%	-
Mujeres	41.9%	-	100.0%
20-24 años	54.7%	59.3%	48.4%
25-29 años	45.3%	40.7%	51.6%
Muy larga duración (> 2 años)	6.3%	5.4%	7.5%
Larga duración (<2 años)	93.7%	94.6%	92.5%
Tiempo inscrito como demandante^(a)			
< de 1 mes	12.4%	12.8%	11.8%
1-3 meses	21.8%	21.7%	22.0%
3-6 meses	17.3%	19.0%	15.1%
6- 12 meses	24.3%	22.9%	26.3%
1-2 años	17.8%	18.2%	17.2%
2 años y más	6.3%	5.4%	7.5%
Nivel de estudios			
Sin estudios	5.0%	5.8%	3.8%
Primaria	25.7%	25.6%	25.8%
Secundaria 1ª et.	59.2%	57.0%	62.4%
Bachillerato	6.3%	7.0%	5.4%
FP medio	3.8%	4.7%	2.7%
Ocupación demandada			
Directores/gerentes	0.0%	0.0%	0.0%
Profesionales científicos	0.7%	1.16%	0.00%
Técnicos de apoyo	3.2%	3.49%	2.69%
Administrativos y contables	7.4%	4.65%	10.75%
Dependientes y trabajadores del sector servicios	32.5%	20.93%	48.92%
Trabajo cualificado (agropecuarios)	7.6%	12.02%	3.23%
Artesanos y trabajadores industria	10.6%	16.28%	2.15%
Operadores y montadores	0.9%	1.55%	0.00%
Ocupaciones elementales	37.1%	39.92%	32.26%
Ocupación Contrato subvencionado			
Directores/gerentes			



	Total	Hombres	Mujeres
Profesionales científicos			
Técnicos de apoyo	3.0%	2.8%	3.3%
Administrativos y contables	7.8%	4.8%	12.0%
Dependientes y trabajadores del sector servicios	4.4%	5.2%	3.3%
Trabajo cualificado (agropecuarios)			
Artesanos y trabajadores industria	11.1%	10.8%	11.5%
Operadores y montadores			
Ocupaciones elementales	73.7%	76.5%	70.0%
Experiencia en la ocupación demandada			
Sin experiencia	60.8%	61.2%	60.2%
1-11 meses	22.5%	25.2%	18.8%
1 año o más	16.7%	13.6%	21.0%
Ámbito de búsqueda de empleo			
Municipio	9.2%	7.0%	12.4%
Provincia/ CCAA	82.7%	84.1%	80.6%
España/Europa	1.4%	1.9%	0.5%
Restringido	6.8%	7.0%	6.5%
Prestación por desempleo			
No recibe prestación	90.1%	93.0%	86.0%
Si recibe prestación	9.9%	7.0%	14.0%
Duración de la subvención			
0 meses	1.2%	1.2%	1.1%
1 mes	0.9%	0.8%	1.1%
2 meses	0.9%	1.2%	0.5%
3 meses	0.7%	0.8%	0.5%
4 meses	0.5%	0.4%	0.5%
5 meses	1.4%	2.0%	0.5%
6 meses	0.7%	0.8%	0.5%
7 meses	0.7%	0.0%	1.6%
8 meses	1.6%	2.4%	0.5%
9 meses	91.5%	90.4%	92.9%
Comienzo del contrato			
julio	6.5%	8.5%	3.8%
agosto	8.3%	9.3%	7.0%
septiembre	8.6%	7.8%	9.7%
octubre	47.1%	50.0%	43.0%
noviembre	29.5%	24.4%	36.6%
diciembre	0.0%	0.0%	0.0%
Tipo de entidad			
Ayuntamiento	84.2%	85.3%	82.8%
Entidad vinculada o dependiente	14.2%	12.8%	16.1%
Mancomunidad	1.6%	1.9%	1.1%
Tipo de contrato			
Obra o servicio a tiempo completo	2.3%	2.7%	1.6%
Eventual por circunstancias de la producción	0.0%	0.0%	0.0%
Prácticas tiempo completo	97.7%	97.3%	98.4%
Nacionalidad			
Español	91.9%	92.6%	90.9%
Extranjero	8.1%	7.4%	9.1%
Conocimiento de idiomas			
Nivel bajo	87.6%	89.1%	85.5%
Nivel medio/alto	12.4%	10.9%	14.5%

(a) Tiempo de inscripción ininterrumpido.



2. Selección del grupo de control

2.1. Grupo de control

Tal y como queda recogido en la Guía Metodológica, dado el carácter observacional de los datos disponibles, la metodología que se va a aplicar en la evaluación del impacto de la participación en cada uno de los programas se basa en la selección de un grupo de control que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio. Es decir, se va a seleccionar un grupo de personas que no participan en el programa pero que tienen características similares a las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es, por tanto, seleccionar individuos cuya probabilidad para ser destinatarios/as de un contrato subvencionado del **Programa de cualificación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración que carecen de una cualificación profesional**, sea muy similar a la de las personas que han participado activamente en el programa.

Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de individuos dentro de estratos exactamente iguales. Como se explica con más detalle en Guía Metodológica, el algoritmo CEM permite mejorar la inferencia causal reduciendo los desequilibrios entre el grupo de tratamiento y el grupo de control en relación a un conjunto de variables o características.

En los 5 programas que integran los programas mixtos de empleo y formación, además de las características de los participantes que detallaremos más adelante, se consideran dos elementos cruciales para la evaluación del impacto. En primer lugar, se exige que los integrantes del grupo de control no hayan participado en otras políticas activas de empleo durante los 6 meses anteriores al inicio del programa ni los 6 meses posteriores a la finalización del programa.²⁰ En segundo lugar, se debe considerar en la selección del grupo de control el mes en el que la persona está inscrita como demandante para que coincida con el tiempo de inscripción de los participantes en el programa y que corresponda al mes anterior al del inicio del contrato subvencionado por parte de los participantes.

Con carácter general, el **grupo de control** estará integrado por personas que (i) no hayan sido destinatarias de ningún contrato subvencionado del programa; (ii) no hayan participado en ninguna otra política activa de empleo y (iii) en el mes inmediatamente anterior al primer mes objeto de subvención se encontraban en situación de demandante de empleo. Una vez seleccionado el grupo de control de todos los potenciales candidatos, el tamaño de la muestra es de 461 individuos de los cuales 193 son mujeres y 268 son hombres.

²⁰ Por definición del grupo de control, estas personas tampoco participan en el programa objeto de estudio en este capítulo,



En la evaluación de impacto de este programa las **variables pretratamiento** en base a las cuales se ha realizado el emparejamiento son: el género, la edad (en grupos de 16-19 años, 20-24 años y de 25-29 años), el nivel formativo (Sin estudios, Primaria, Secundaria 1ª etapa, Bachillerato, FP medio), nacionalidad, tiempo de inscripción en la demanda (menos de 1 mes, 1-3 meses, 3-6 meses, 6-12 meses, 1-2 años, 2 años o más), experiencia en las dos primeras ocupaciones demandadas (Sin experiencia, 1-11 meses, 1-2 años, más de 2 años), tipo de jornada demandada (jornada parcial vs jornada completa), prestación por desempleo (recibe o no recibe) y mes de la demanda de empleo.

Al objeto de obtener una estimación más aproximada de la participación en el programa en términos de probabilidad de empleo, se ha procedido a hacer estimaciones por separado para hombres y mujeres. Tal como se indicó en la sección anterior, el tamaño de la muestra para poder evaluar el programa en los **colectivos** relativos a la edad y la duración del desempleo no conllevaría estimaciones del impacto fiables. Para los colectivos que sí se van a analizar de manera independiente, hombres y mujeres, se construyen de nuevo de forma equivalente grupos de control para cada una de las submuestras. Es decir, el grupo de control en cada uno de los colectivos se ha generado considerando el mismo conjunto de características. Los correspondientes porcentajes de emparejamiento han sido muy altos como en el caso general (95.5%). En el análisis por género el resultado es del 96.4% para mujeres y 96.3% para hombres. Esto permite generar grupos de control que se asemejan en mayor medida al correspondiente grupo de tratamiento.

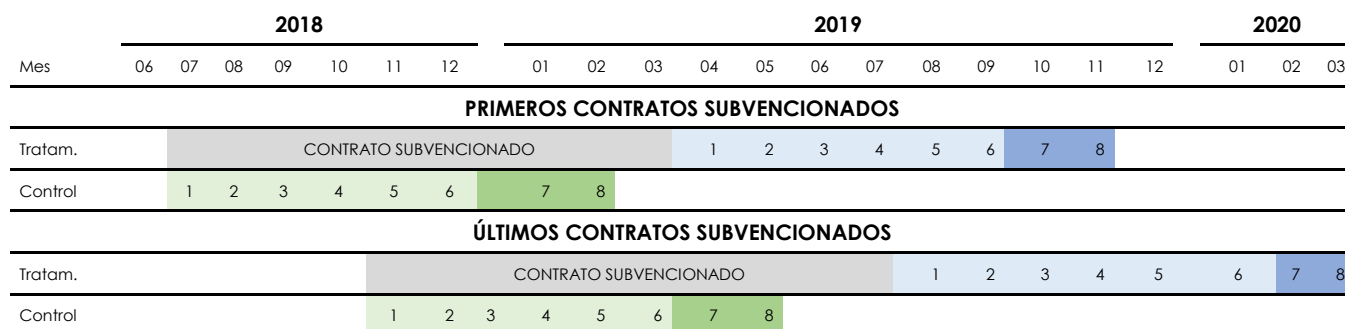
2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que la participación en el programa implica un contrato, a efectos de analizar el éxito del programa en términos de empleo, la probabilidad de empleo debe medirse después de finalizar el contrato subvencionado. Concretamente se ha realizado el análisis de la probabilidad de empleo tras la participación en un contrato subvencionado a los 6 meses y a los 8 meses tras la fecha fin del contrato subvencionado. En este programa, la evaluación no puede hacerse a los 12 meses de la finalización del contrato, pues 8 meses es el máximo que podemos tener, dado que una buena parte de los individuos del grupo de tratamiento iniciaron su contrato subvencionado en noviembre de 2018 (algunos incluso en diciembre de 2018). Dado que, por los motivos expuestos en la Guía Metodológica relacionados con la pandemia del COVID-19, limitamos el estudio a la situación laboral previa al inicio de la misma, esto nos impide analizar una ventana de 12 meses tras la finalización del contrato subvencionado. Para poder tener un horizonte temporal homogéneo para todos los individuos del grupo de tratamiento, y también para los individuos del grupo de control, se han seleccionado ventanas de 6 y 8 meses de cara a evaluar el impacto de la medida objeto de análisis.



En este punto es preciso señalar que la gran mayoría de los participantes (un 91.5%) finaliza el contrato asociado al programa, pero el 8.5% restante no lo terminan en la fecha inicialmente prevista. Por tanto, para estos últimos el contrato subvencionado finaliza antes de los nueve meses que dura el contrato y consecuentemente su probabilidad de empleo comienza a medirse en el momento que deja el contrato subvencionado. A modo ilustrativo, en la Figura 2 aparece el diagrama temporal para este programa, en dos paneles correspondientes, el primero a la fecha del primer contrato subvencionado objeto de estudio y el segundo a la fecha del último contrato subvencionado.

Figura 2. Diagrama temporal correspondiente al inicio del contrato subvencionado



Nota: Los contratos subvencionados se presentan en gris; los periodos de 6 meses posteriores se presentan en azul y verde claro para grupos de tratamiento y control respectivamente; los periodos de 8 meses posteriores se presentan en azul y verde oscuro para grupos de tratamiento y control respectivamente.

En este programa, los contratos subvencionados analizados comienzan entre julio de 2018 y diciembre de 2018, y finalizan -dada la duración del periodo sujeto a subvención de 9 meses- entre marzo de 2019 y julio de 2019. Esto implica que, para cada participante en el programa, los periodos establecidos de 6 y 12 meses para estimar la probabilidad de empleo comienzan en momentos diferentes del tiempo. Como se puede observar en la Figura 2, para el grupo de tratamiento cuyo contrato comenzó en julio de 2018 y finalizó en marzo de 2019, se observa su probabilidad de estar contratado a la finalización del mismo en dos periodos distintos: (i) abril 2019-septiembre 2019 (los 6 meses siguientes a la finalización del contrato subvencionado) y (ii) abril 2019-marzo 2020 (12 meses siguientes a la finalización del contrato subvencionado). Para ser comparable con el grupo de control, se eligen para estos individuos un periodo de seis meses (julio 2018-febrero 2019) y otro de 12 meses (julio 2018 -junio 2019) después del mes de la demanda seleccionada para observar su probabilidad de conseguir un empleo. Sin embargo, esto no va a ser posible como veremos a continuación dado el comienzo del último contrato.

De la misma manera, para el grupo de tratamiento cuyo último contrato comenzó en noviembre de 2018 (último observado), y que por tanto finalizó en julio de 2019, se analiza su probabilidad de empleo en (i) los 6 meses posteriores (agosto 2019-enero 2020) y (ii) en los 12 meses posteriores (junio 2019-mayo 2020). Este último periodo incluye los meses correspondientes a la pandemia del COVID-19. Por los



motivos anteriormente expuestos, vamos a limitar el estudio sin considerar abril y mayo de 2020 como se ha hecho en el resto de programas. Por tanto, para todos los casos, como se muestra en la Figura 2 vamos a dejar periodos de observación de 6 y 8 meses.

3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.
- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado analizamos las **probabilidades medias estimadas de empleo** (en el periodo de **6 y 8 meses** respectivamente) entre el grupo de tratamiento y de control a partir de las estimaciones de los modelos logístico (para la probabilidad de empleo global) y logístico multinomial (para la probabilidad de empleo según calidad del mismo) para la muestra total. En estas estimaciones, además de la participación en el programa²¹, se ha controlado por diferentes características que podrían afectar a la probabilidad de encontrar empleo. Se muestran los resultados para el conjunto de la muestra para todos los contratos y por tipo de contrato, así como por colectivos en el Cuadro 2. La Figura 3 muestra las probabilidades medias estimadas para el total de la muestra diferenciando por tipo de contrato (calidad alta, media y baja).

Los resultados apuntan a **tres patrones diferenciados**, (i) para el grupo de participantes, el tipo de empleo más probable es el de calidad media, seguida de los de calidad baja, mientras que para el

²¹ En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.



grupo de control el tipo de empleo más probable es el de calidad baja seguido de los de calidad media; (ii) la probabilidad global de empleo estimada de los participantes es superior a la de los no participantes, pero sólo en el caso de los contratos de calidad media y baja (ratios mayores a la unidad)²²; y (iii) las probabilidades medias son superiores cuando se consideran 8 meses tras la finalización del contrato subvencionado que si se analizan los 6 meses posteriores.

En particular, para el total de la muestra se puede observar que la probabilidad media de encontrar empleo a los **6 meses** después de finalizar el contrato subvencionado es superior para el grupo de los participantes (52.7% frente a 35.7% del grupo de control, ver Cuadro 2 y Figura 3, panel izquierdo). Cuando distinguimos según la calidad del empleo, en los empleos de calidad media y baja (más probables que los de calidad alta), la probabilidad de empleo para los participantes es mayor que para los no participantes. Sin embargo, en los empleos de calidad alta la probabilidad media de empleo es superior para los no participantes en el programa (ratio inferior a la unidad).

Para el horizonte temporal de **8 meses**, los resultados cambian sólo en la magnitud. Destacable el hecho de que en los empleos de calidad media, las probabilidades medias de encontrar empleo han aumentado sobre todo en los participantes (ver Figura 3, panel derecho), y especialmente en el acceso a empleos de calidad alta. Si bien estos siguen siendo el tipo de empleo menos habitual, en el caso de los participantes la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta a los 8 meses se eleva hasta el 4.3%, permitiendo acortar la brecha en este tipo de empleos frente al grupo de control.

Atendiendo a los **colectivos específicos** analizados, que en este programa se limita a hombres y mujeres, los resultados apuntan a que los tres patrones diferenciados para el caso general se mantienen.

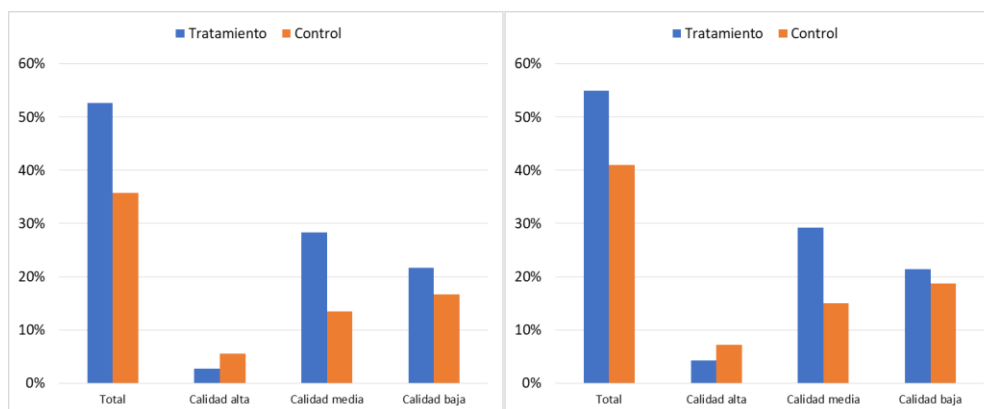
En el caso específico de las **mujeres**, se observa además como su probabilidad de empleo media estimada resulta inferior a la de los hombres, tanto si consideramos 6 u 8 meses tras la finalización del contrato. Este efecto proviene de los contratos de calidad media, donde se aprecian las diferencias más acusadas frente a los hombres. Por el contrario, en los contratos de calidad baja, la probabilidad de empleo es mayor entre las mujeres.

Al comparar las probabilidades de empleo frente al grupo de control, se corrobora lo observado para el conjunto de la muestra, pues aunque en términos agregados y en lo relativo a empleos de calidad media y baja los participantes superan en probabilidad de empleo a los no participantes, tanto los hombres como las mujeres participantes alcanzan menores probabilidades de empleo de calidad alta que sus homólogos del grupo de control.

²² El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada de los participantes (grupo tratamiento) y de los no participantes (grupo de control).



Figura 3: Efectos en la probabilidad de empleo (grupo tratamiento y control)
6 meses posteriores 8 meses posteriores



Cuadro 2. Probabilidades medias estimadas de empleo

	Pr (empleo)			Pr (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
6 MESES												
Total	52.7%	35.7%	1.48	2.7%	5.6%	0.48	28.4%	13.4%	2.11	21.6%	16.7%	1.29
Hombres	56.1%	39.0%	1.44	2.8%	6.2%	0.45	32.3%	15.7%	2.06	21.3%	17.1%	1.25
Mujeres	48.0%	31.2%	1.54	2.5%	4.7%	0.54	22.9%	10.2%	2.24	22.0%	16.2%	1.36
8 MESES												
Total	55.0%	41.0%	1.34	4.3%	7.2%	0.60	29.3%	15.1%	1.95	21.4%	18.8%	1.14
Hombres	58.1%	44.3%	1.31	4.3%	7.6%	0.57	32.1%	16.8%	1.91	21.9%	19.9%	1.10
Mujeres	50.6%	36.4%	1.39	4.3%	6.6%	0.65	25.3%	12.6%	2.00	20.7%	17.3%	1.20

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

^(a) El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control). Cuando el ratio es superior a la unidad implica que la probabilidad media del participante es superior.

3.2. Impacto del programa

En esta sección llevamos a cabo un análisis de evaluación de impacto de la participación en el programa que combina las probabilidades medias estimadas de empleo para el conjunto de participantes y no participantes, con el efecto marginal de la participación en el programa, que son los que nos permiten analizar el impacto en términos cuantitativos de la participación en el programa sobre las probabilidades de empleo. El análisis se hará sobre el empleo global y también se distinguirá por la calidad de los mismos.

3.2.1. Impacto general

En este apartado vamos a establecer el impacto del programa, para en secciones siguientes destacar las variaciones con respecto a este impacto de carácter general en cada uno de los colectivos específicos analizados.



La **probabilidad media estimada de empleo** para el total de la muestra (grupo de tratamiento y control considerados conjuntamente) sigue las pautas que veíamos en la sección anterior, siendo mayor la probabilidad de empleo cuando se considera un periodo de 8 meses posterior a la finalización del contrato. En ambos periodos, el tipo de contrato más probable es el de calidad baja, seguido por los de calidad media. La menor probabilidad se observa para los contratos de calidad alta.

En particular, la probabilidad media estimada para el total de la muestra es del 37.0% (Figura 4a).²³ Esta probabilidad asciende hasta el 42.0% si consideramos un periodo de 8 meses. Por calidad del empleo, en ambos horizontes temporales es más probable conseguir un empleo de calidad baja (17.1% y 19.0% respectivamente para 6 y 8 meses), seguido de un empleo de calidad media (14.6% y 16.1% respectivamente). Los empleos de calidad alta son los menos probables de conseguir en ambos periodos (5.4% y 6.9% respectivamente).

Si consideramos **el impacto de la participación en el programa** se observa que asciende a 18.24 pp para los participantes a los 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado. Es decir, dada la probabilidad media de empleo del 37%, la probabilidad de empleo de los participantes supera en 18.24 pp a la de los no participantes. Este efecto desciende a 15.12 pp si se observa en los 8 meses siguientes (Cuadro 3, Panel A y Figura 4a).

Cuando analizamos el efecto de la participación por **calidad del empleo**, observamos que en los empleos de calidad media el impacto es positivo y significativo y se mantiene a medida que observamos un periodo más amplio (14.46 pp a los 6 meses y 14.08 pp a los 8 meses). La participación en el programa tiene también un impacto positivo sobre la probabilidad de empleo de calidad baja, pero sólo a los 6 meses y de menor cuantía que el impacto sobre el empleo de calidad media (en torno a 6 pp) y desaparece al extender el periodo de análisis a 8 meses tras el contrato subvencionado. En el caso de los contratos de calidad alta, se observa un impacto negativo, pues los participantes registran una menor probabilidad de empleo que los no participantes, estimándose el diferencial en aproximadamente 2.6 pp en ambos periodos. Una posible explicación a este fenómeno podría estar en el hecho de que, al tratarse de un programa que se desarrolla mediante una relación contractual con una entidad local que termina cuando finaliza la subvención, tras la participación en el programa los participantes empiezan de nuevo su búsqueda de empleo, mientras que los no participantes han tenido un periodo más largo para dicha búsqueda, y aunque en términos globales su probabilidad de empleo es menor, los que consiguen un empleo de calidad alta logran hacerlo con mayor intensidad que los participantes. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que los jóvenes participantes en los programas

²³ Probabilidad media cuando consideramos conjuntamente participantes y no participantes.



mixtos dirigidos a personas no cualificadas, no sólo son desempleados de larga duración que cumplen unos determinados criterios para participar en el programa, sino que además, tienen en muchos casos problemas sociales añadidos por proceder de entornos socioeconómicos especialmente vulnerables que influyen negativamente en su empleabilidad. En todo caso, como se ha señalado anteriormente, no debe olvidarse, que tanto para participantes como para no participantes, los empleos de calidad alta son, con diferencia, los menos probables.

Cuadro 3. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Mod. Logit	Mod. Multinomial (calidad del empleo)		
	Total	Alta	Media	Baja
PANEL A: Total				
6 meses	18.24 ***	-2.61 ***	14.46 ***	6.23 ***
8 meses	15.12 ***	-2.57 **	14.08 ***	3.48
PANEL B: Género				
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

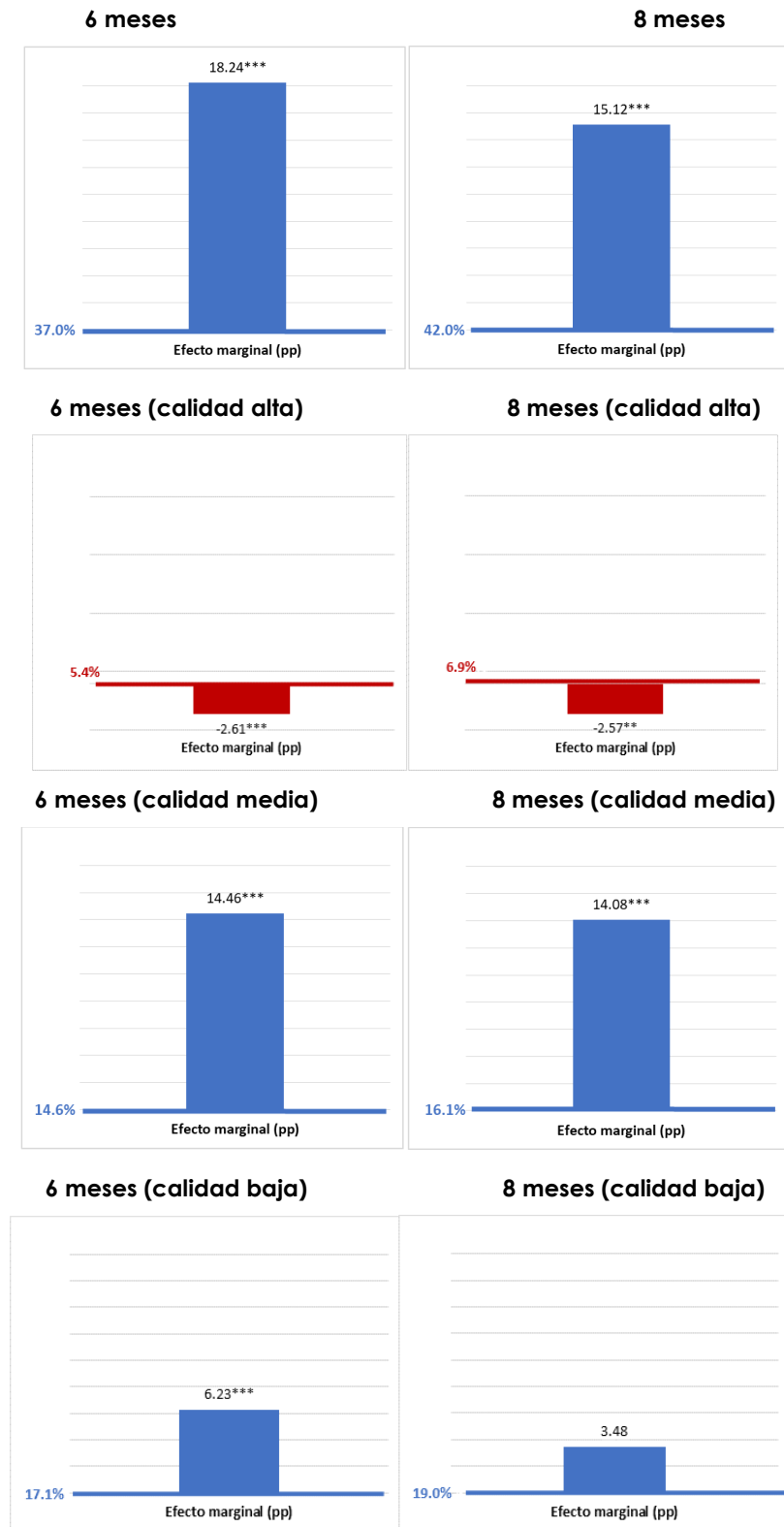
*** Nivel de confianza del 99%, ** 95%, * 90%.

Nota 1: Categoría de referencia son los no ocupados en ambos modelos. En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

Nota 2: Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.



Figura 4.a. Efecto marginal de la participación sobre la probabilidad de empleo (total muestra)



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



3.2.2. Impacto de la participación por género

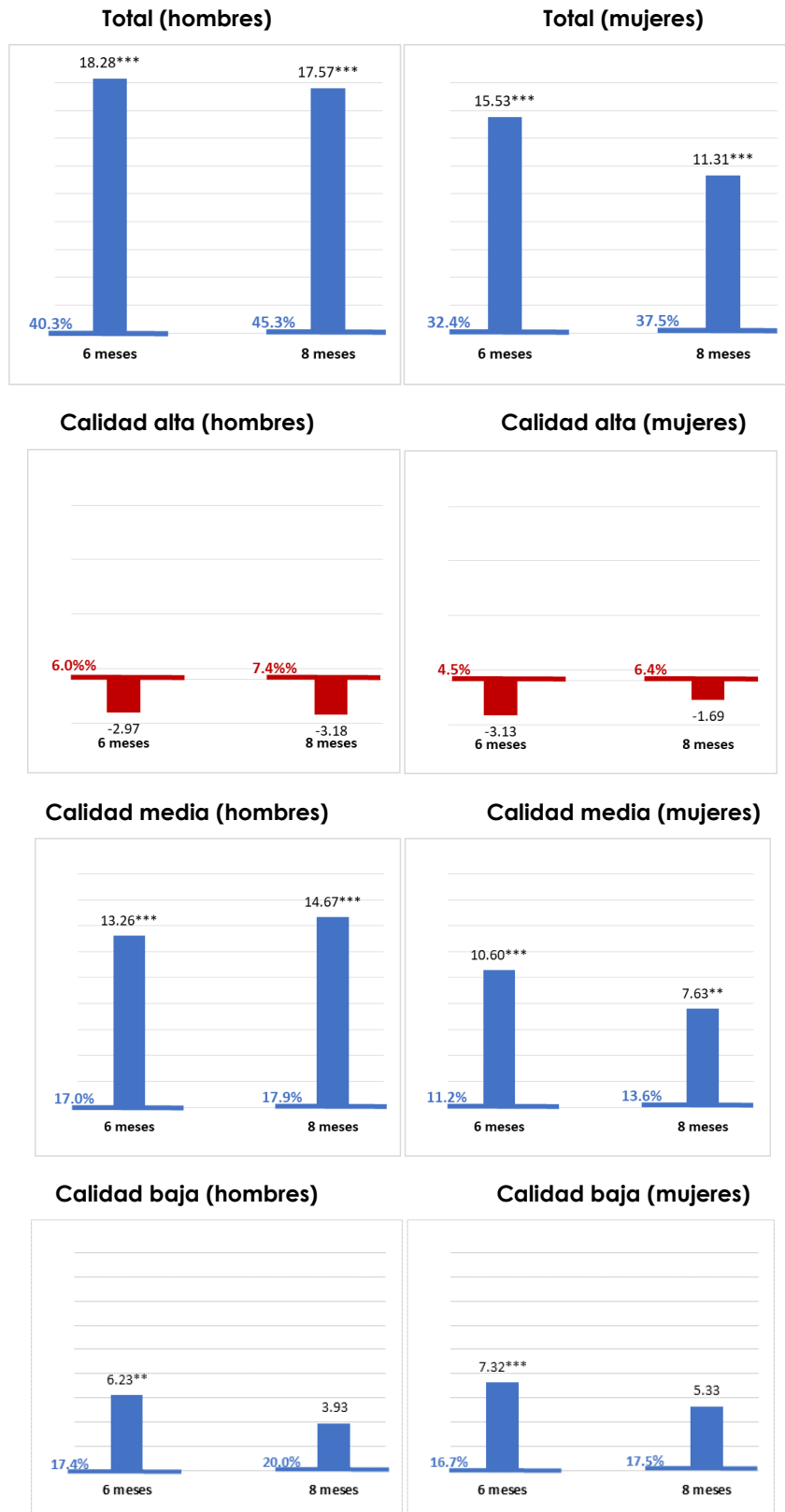
A continuación, replicamos el análisis del apartado anterior pero centrando la atención sobre hombres y mujeres de manera independiente. En ambos casos, se han seleccionado grupos de control específicos para posteriormente replicar las estimaciones.

El **efecto de la participación en el programa** queda recogido en el Cuadro 3 (Panel B) y la Figura 4b. Los patrones generales comentados en el apartado anterior se mantienen para hombres y mujeres. En particular, la participación en el programa tiene un impacto positivo a los 6 meses que desciende ligeramente a los 8 meses. El impacto es mayor para los hombres (18.28 pp frente a 15.53 pp de las mujeres a los 6 meses y 17.5 pp frente a 11.21 pp de las mujeres a los 8 meses). Es decir, el colectivo masculino es el que se beneficia más intensamente de la participación en el programa.

Si consideramos **la calidad del empleo**, se aprecia que participar en el programa no ha tenido ningún efecto en la probabilidad de conseguir empleos de calidad alta ni para hombres ni para mujeres (tanto a los 6 meses como a los 8 meses). No obstante, la participación en el programa sí ha tenido efecto en la probabilidad de acceder a empleos de calidad media. Para los hombres, en los empleos de calidad media el impacto crece al extender el periodo de análisis de 6 a 8 meses tras la finalización del contrato subvencionado (13.26 pp a 14.67 pp). Sin embargo, para las mujeres, aunque también tiene un efecto positivo, disminuye al pasar los meses (10.60 pp frente a los 7.63 pp) En el caso de los contratos de calidad baja, sólo se observa un impacto positivo a los 6 meses, que además resulta superior para las mujeres (7.32 pp frente a los 6.23 pp de los hombres), pero cuando consideramos 8 meses el efecto se desvanece y deja de ser estadísticamente significativo.



Figura 4.b. Efecto marginal de la participación sobre la probabilidad de empleo (por género)



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

4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

El “**Programa de cualificación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración que carecen de una cualificación profesional**” evaluado en este capítulo está dirigido a jóvenes menores de 30 años no cualificados. El objetivo es la cualificación profesional de los participantes en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo. El contrato subvencionado tiene una duración de 9 meses. Con este programa se pretende proporcionarles la cualificación profesional de un certificado de profesionalidad, preferentemente de nivel 1, relacionado con la ocupación y activarlos para la posterior búsqueda de empleo.

Con objeto de la evaluación se han considerado dos grupos (participantes y no participantes) y se ha evaluado la probabilidad de encontrar empleo tanto a los 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado como a los 8 meses.²⁴

Los resultados encontrados en la evaluación del programa nos muestran varios patrones comunes. La **probabilidad media estimada** de encontrar empleo para la totalidad de los individuos (participantes y no participantes) es mayor cuanto más tiempo pase desde la finalización del contrato subvencionado (en 8 meses que en 6 meses). Por calidad del empleo es más probable un empleo de calidad media para los participantes y de calidad baja para los no participantes. Por género, la probabilidad global de empleo es más baja para las mujeres, excepto en los empleos de calidad baja.

Respecto al **impacto de la participación en el programa** encontramos un efecto positivo. En términos agregados, la probabilidad de empleo de los participantes resulta superior a la de los no participantes, tanto a los 6 como a los 8 meses de la finalización del contrato subvencionado, pero el impacto se reduce ligeramente al extender el periodo de análisis. Debe matizarse que dicho efecto positivo se centra únicamente en el acceso a los empleos de calidad media, manteniéndose estable en ambos periodos, pues el impacto sobre el acceso a empleos de calidad baja sólo resulta significativo a los 6 meses y su cuantía resulta muy inferior. Sin embargo, en la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta, los resultados se invierten, pues en este caso los no participantes son quienes 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.

²⁴ En otros programas se han considerado 12 meses después de la finalización del contrato subvencionado. En este caso como se explica en la sección 2 no ha sido posible por disponibilidad de datos.



El análisis para **hombres y mujeres**, confirma el efecto positivo de la participación sobre el acceso a empleos de calidad media, pero el impacto de participar en el programa es menor para las mujeres. Si atendemos a la calidad del empleo, el impacto en hombres es mayor en los empleos de calidad media, mientras que para las mujeres el impacto de la participación es mayor en lo que respecta a los empleos de calidad baja. Es importante destacar que, para los hombres, el impacto de la participación sobre la probabilidad de empleo de calidad media no sólo es mayor que el estimado para las mujeres, sino que además se intensifica al ampliar el periodo de análisis, mientras que en el caso de las mujeres el impacto tiende a reducirse con el tiempo.

Estos hechos, unido a la baja participación de las mujeres en este programa (41.9% cuando se establece un mínimo del 50% en las bases del programa) revela la necesidad de reforzar los estímulos para fomentar la participación de las mujeres no cualificadas y profundizar en los motivos por los cuales el impacto de la participación sobre ellas es menor que para los hombres. Ambos hechos podrían estar relacionados con el desajuste observado entre la ocupación demandada por los participantes y la ocupación asociada al contrato subvencionado. Como vimos, la mayoría de los contratos subvencionados se concentran en ocupaciones elementales (el 73.7%) mientras que la demanda de este tipo de empleos es de tan sólo un 37.1%. En el caso de las mujeres, la demanda relativa de estas ocupaciones es incluso inferior a la de los hombres, lo que explicaría su menor interés por el programa (el 32.3% de las mujeres demandan ocupaciones elementales frente al 39.9% de los hombres). El 48% de las mujeres participantes demandan empleos en la ocupación de "Dependientes y trabajadores del sector servicios" y sólo un 3.3% de los contratos subvencionados se concentran en este grupo de ocupaciones. Si una vez finalizado el contrato subvencionado las mujeres retoman sus preferencias de búsqueda de empleo respecto a la ocupación en mayor medida que los hombres, esto podría explicar que el impacto del programa sea mayor para los hombres. En consecuencia, ampliar el abanico de las ocupaciones del programa hacia ocupaciones más atractivas para las mujeres podría incentivar una mayor participación del colectivo femenino, y además podría repercutir positivamente en su impacto posterior. Sin embargo, debe señalarse que esta potencial solución queda restringida por el hecho de que las entidades locales sólo pueden ofertar empleos en ocupaciones que estén dentro de sus competencias, las cuales no tienen por qué ser las mismas que las ocupaciones de mayor demanda y empleabilidad en el mercado laboral.



Figura 5. Probabilidad media estimada de empleo

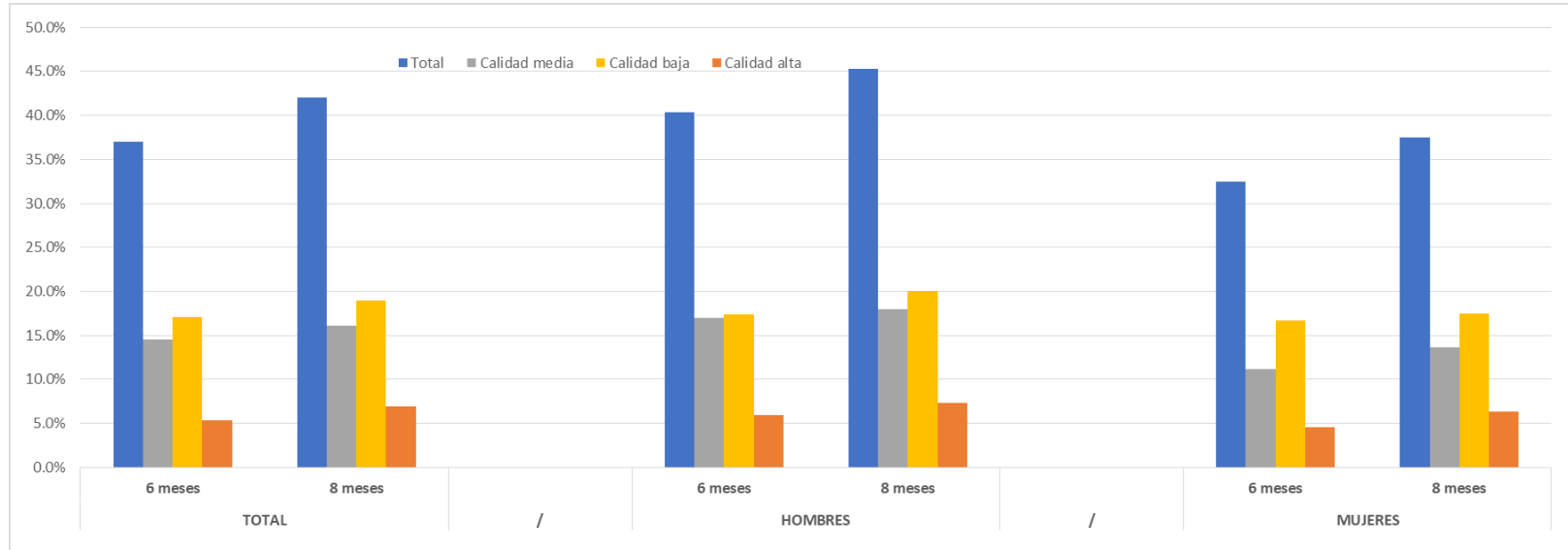
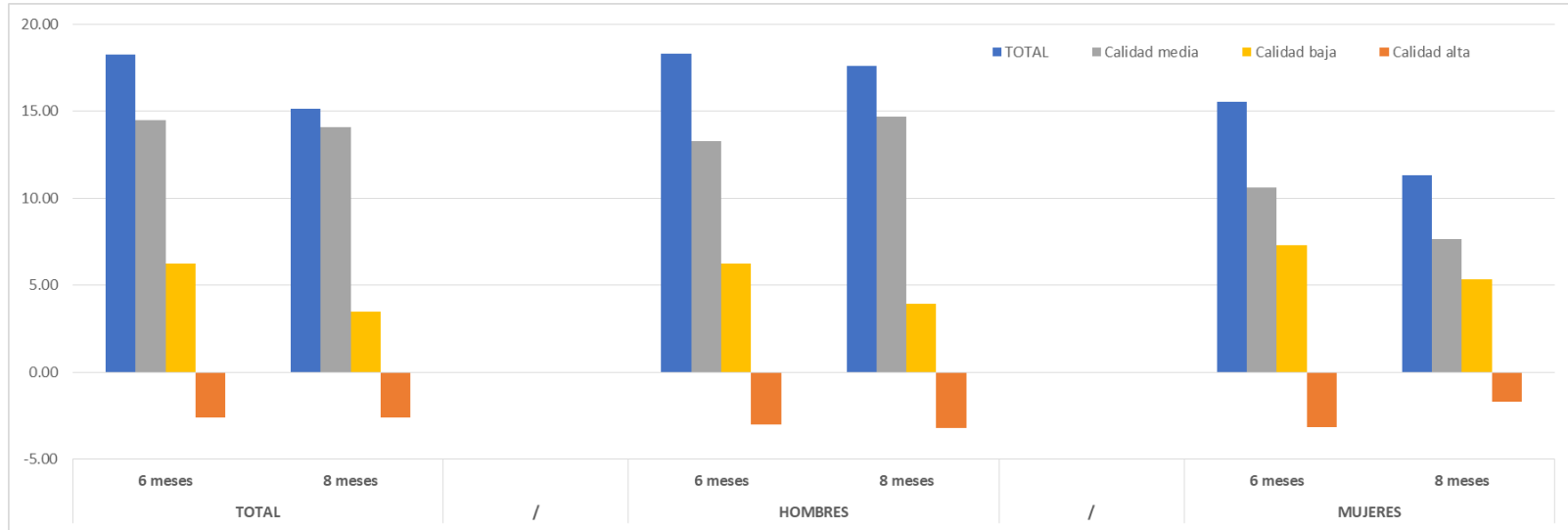


Figura 6. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)





Cuadro 2a. Probabilidades de empleo medias estimadas según características personales y del empleo 6 meses después de finalizar la subvención (Total)

	Probabilidad de empleo (6 meses)			Probabilidad de empleo calidad alta			Probabilidad de empleo calidad media			Probabilidad de empleo calidad baja		
	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
Total	52.7%	37.5%	1.48	2.7%	5.6%	0.48	28.4%	13.4%	2.12	21.6%	16.7%	1.29
Sexo												
Hombre	56.1%	39.0%	1.44	2.8%	6.2%	0.45	32.3%	15.7%	2.06	21.3%	17.1%	1.25
Mujer	48.0%	31.2%	1.54	2.5%	4.7%	0.54	22.9%	10.2%	2.24	22.0%	16.2%	1.36
Edad												
16-19 Años	44.5%	27.6%	1.61	1.1%	1.9%	0.58	19.9%	8.9%	2.25	23.6%	16.9%	1.39
20-24 Años	54.8%	36.5%	1.50	2.5%	4.7%	0.52	28.7%	13.5%	2.13	23.7%	18.2%	1.30
25-30 Años	53.0%	37.3%	1.42	3.4%	7.4%	0.45	30.4%	14.7%	2.08	19.2%	15.2%	1.26
Nivel de estudios												
Sin estudios	40.8%	25.6%	1.60	1.4%	2.6%	0.53	15.6%	6.8%	2.30	23.0%	16.2%	1.41
Primaria	44.8%	30.2%	1.48	3.1%	6.4%	0.48	25.8%	11.7%	2.21	15.6%	12.2%	1.29
Secd 1º etapa	55.8%	37.6%	1.48	2.6%	5.3%	0.49	30.3%	14.3%	2.11	23.2%	18.0%	1.29
Bachillerato	58.9%	42.8%	1.38	3.1%	6.8%	0.45	26.1%	13.7%	1.90	29.1%	22.3%	1.31
FP Medio	62.3%	44.6%	1.40	3.0%	6.3%	0.48	36.2%	19.1%	1.90	23.3%	19.2%	1.21
Nacionalidad												
Nacional	53.4%	36.5%	1.46	2.7%	5.6%	0.48	28.6%	13.6%	2.10	22.1%	17.2%	1.28
Extranjero	45.2%	27.5%	1.64	2.8%	5.3%	0.52	25.3%	11.3%	2.24	16.7%	10.9%	1.54
Idiomas												
No	51.4%	34.2%	1.50	2.6%	5.4%	0.49	27.6%	12.9%	2.15	21.1%	16.0%	1.32
Si	61.8%	43.4%	1.43	3.1%	6.7%	0.47	33.5%	16.3%	2.05	25.3%	20.4%	1.24
Tiempo inscripción en la demanda												
< 1 mes	72.8%	55.1%	1.32	3.1%	6.5%	0.47	36.9%	19.9%	1.85	32.9%	28.6%	1.15
1 - 3 meses	63.6%	45.9%	1.38	2.9%	6.6%	0.43	36.9%	19.1%	1.93	24.5%	20.2%	1.21
3 - 6 meses	56.1%	38.2%	1.47	3.3%	7.0%	0.47	27.8%	13.0%	2.15	24.1%	18.2%	1.32
6 -12 meses	47.9%	31.9%	1.50	2.9%	5.9%	0.49	25.7%	11.6%	2.22	19.1%	14.5%	1.32
1 - 2 años	38.0%	22.3%	1.71	1.8%	3.2%	0.59	21.5%	8.8%	2.43	15.0%	10.3%	1.46
2 - 4 años	28.7%	16.4%	1.75	1.7%	3.2%	0.54	13.6%	5.7%	2.41	12.6%	7.6%	1.66
4 años y más	18.6%	7.1%	2.62	0.0%	0.0%	0.86	13.1%	3.4%	3.90	7.7%	3.7%	2.10
Experiencia Ocupación												
Sin exper,	46.2%	29.0%	1.59	2.2%	4.2%	0.53	24.0%	10.7%	2.25	19.9%	14.1%	1.41
1-11 meses	60.1%	43.7%	1.38	3.0%	6.5%	0.46	31.7%	15.7%	2.02	25.3%	21.5%	1.18
1-2 años	66.6%	46.8%	1.42	4.0%	8.7%	0.47	42.2%	21.1%	1.99	20.8%	16.9%	1.23
Mas de 2 años	66.4%	52.0%	1.28	4.0%	10.1%	0.39	36.0%	19.4%	1.85	26.0%	22.5%	1.16
Ámbito búsqueda												
Prov/CCAA	53.6%	36.5%	1.47	2.7%	5.8%	0.47	28.7%	13.7%	2.09	22.2%	16.9%	1.31
Municipio	39.1%	23.7%	1.65	2.7%	4.7%	0.57	20.7%	8.5%	2.45	15.0%	10.6%	1.42
España/Europa	63.2%	44.2%	1.43	1.3%	2.4%	0.53	40.0%	17.6%	2.27	23.4%	24.1%	0.97
Restringido	58.6%	48.0%	1.22	2.9%	6.0%	0.48	33.0%	18.0%	1.84	23.1%	24.0%	0.96
Ocupación												
Blue collar	52.3%	35.2%	1.48	2.5%	5.2%	0.48	28.4%	13.4%	2.12	21.5%	16.6%	1.29
White collar	56.0%	38.5%	1.45	4.2%	7.7%	0.55	28.2%	13.7%	2.06	22.6%	17.1%	1.32
Indicador perceptor de prestación												
No recibe	51.0%	32.5%	1.57	2.4%	4.2%	0.56	27.7%	12.6%	2.20	21.0%	15.6%	1.35
Si recibe	68.6%	50.5%	1.36	5.7%	11.7%	0.49	34.4%	17.2%	2.00	27.0%	21.7%	1.24



	Probabilidad de empleo (6 meses)			Probabilidad de empleo calidad alta			Probabilidad de empleo calidad media			Probabilidad de empleo calidad baja		
	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
Jornada solicitada												
Completa	53.1%	36.1%	1.47	2.8%	5.7%	0.48	28.7%	13.6%	2.11	21.7%	16.8%	1.29
Parcial	42.6%	27.0%	1.58	1.5%	2.8%	0.53	20.7%	9.6%	2.16	20.8%	14.6%	1.42

Cuadro 2.b. Probabilidades de empleo medias estimadas según características personales y del empleo 8 meses después de finalizar la subvención (Total)

	Probabilidad de empleo (8 meses)			Probabilidad de empleo calidad alta			Probabilidad de empleo calidad media			Probabilidad de empleo calidad baja		
	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
Total	55.0%	41.0%	1.34	4.3%	7.2%	0.60	29.3%	15.1%	1.95	21.4%	18.8%	1.14
Sexo												
Hombre	58.1%	44.3%	1.31	4.3%	7.6%	0.57	32.1%	16.8%	1.91	21.9%	19.9%	1.10
Mujer	50.6%	36.4%	1.39	4.3%	6.6%	0.65	25.3%	12.6%	2.00	20.7%	17.3%	1.20
Edad												
16-19 Años	46.6%	32.3%	1.44	2.1%	3.1%	0.68	22.7%	11.1%	2.04	22.0%	18.1%	1.21
20-24 Años	56.4%	41.2%	1.37	4.1%	6.2%	0.66	29.8%	15.1%	1.98	22.6%	19.9%	1.13
25-30 Años	55.9%	43.2%	1.29	5.1%	9.2%	0.55	30.6%	16.1%	1.90	20.1%	17.9%	1.13
Nivel de estudios												
Sin estudios	50.6%	36.4%	1.39	2.9%	4.6%	0.63	22.6%	10.8%	2.10	24.3%	21.1%	1.16
Primaria	46.9%	35.1%	1.34	4.0%	6.7%	0.60	26.3%	13.3%	1.97	16.8%	15.0%	1.12
Secd 1ª etapa	57.5%	42.5%	1.35	4.5%	7.4%	0.61	30.5%	15.6%	1.95	22.5%	19.5%	1.15
Bachillerato	60.7%	47.7%	1.27	4.7%	8.6%	0.55	27.5%	15.1%	1.83	27.8%	24.1%	1.15
FP Medio	65.7%	51.5%	1.27	4.3%	7.9%	0.55	41.5%	23.0%	1.80	20.9%	20.5%	1.02
Nacionalidad												
Nacional	55.3%	41.5%	1.33	4.3%	7.2%	0.59	30.1%	15.5%	1.94	21.0%	18.7%	1.13
Extranjero	51.2%	35.5%	1.44	4.4%	6.6%	0.66	20.0%	9.5%	2.11	25.3%	19.5%	1.30
Idiomas												
No	53.7%	39.4%	1.36	4.1%	6.7%	0.61	29.3%	15.0%	1.95	20.4%	17.7%	1.15
Si	64.0%	49.2%	1.30	5.6%	9.6%	0.58	29.2%	15.3%	1.91	28.4%	24.3%	1.17
Tiempo inscripción en la demanda												
< 1 mes	73.5%	59.7%	1.23	4.3%	7.5%	0.58	38.9%	22.6%	1.72	30.6%	29.6%	1.03
1 – 3 meses	66.6%	52.8%	1.26	5.5%	10.0%	0.56	35.3%	19.3%	1.83	25.6%	23.5%	1.09
3 – 6 meses	59.2%	44.6%	1.33	4.7%	7.9%	0.59	28.8%	14.9%	1.93	25.3%	21.8%	1.16
6 -12 meses	49.3%	36.2%	1.36	4.4%	7.4%	0.60	26.2%	13.1%	2.00	18.5%	15.8%	1.17
1 - 2 años	40.8%	27.2%	1.50	2.9%	4.4%	0.66	24.8%	11.4%	2.17	13.8%	11.3%	1.22
2 – 4 años	30.9%	20.3%	1.52	2.3%	3.6%	0.65	17.2%	8.0%	2.14	11.4%	8.8%	1.30
4 años y más	20.1%	9.3%	2.16	1.1%	1.2%	0.92	10.2%	3.1%	3.26	8.9%	4.9%	1.81
Experiencia Ocupación												
Sin experiencia	48.2%	33.8%	1.43	3.4%	5.3%	0.64	24.7%	11.9%	2.07	20.1%	16.6%	1.21
1-11 meses	62.4%	49.3%	1.26	4.4%	8.0%	0.55	36.3%	20.0%	1.82	22.3%	21.3%	1.05
1-2 años	69.2%	53.5%	1.29	8.0%	13.3%	0.60	37.1%	19.4%	1.91	23.6%	20.9%	1.13
Mas de 2 años	70.1%	59.0%	1.19	6.3%	12.5%	0.50	36.1%	20.4%	1.77	27.2%	26.1%	1.05
Ámbito búsqueda empleo												
Prov/CCAA	56.0%	42.0%	1.33	4.4%	7.5%	0.58	29.7%	15.3%	1.94	21.9%	19.2%	1.14



**Evaluación del impacto de incentivos al empleo y programas mixtos de empleo y formación
de la Dirección General del Servicio Público de Empleo**

75/434

Municipio	40.6%	27.4%	1.48	3.9%	5.6%	0.70	23.3%	10.7%	2.18	13.5%	11.1%	1.22
España/Europa	63.1%	47.8%	1.32	3.0%	5.0%	0.60	37.7%	19.7%	1.92	23.4%	23.1%	1.01
Restringido	60.6%	53.0%	1.14	3.9%	6.4%	0.61	30.3%	17.8%	1.70	26.2%	28.8%	0.91
Ocupación demandada												
Blue collar	54.4%	40.2%	1.35	4.0%	6.5%	0.61	29.0%	15.0%	1.94	21.5%	18.7%	1.15
White collar	59.6%	45.5%	1.31	6.8%	10.9%	0.63	31.7%	15.6%	2.04	20.6%	19.1%	1.08
Perceptor de prestación												
No recibe	53.2%	37.6%	1.41	3.7%	5.6%	0.67	28.6%	14.1%	2.03	21.0%	17.9%	1.17
Sí recibe	71.2%	56.3%	1.26	9.4%	14.5%	0.65	35.2%	19.3%	1.82	25.4%	22.6%	1.12
Jornada solicitada												
Completa	55.6%	41.5%	1.34	4.2%	7.1%	0.59	29.9%	15.4%	1.94	21.6%	19.0%	1.13
Parcial	39.3%	27.3%	1.44	5.7%	8.8%	0.65	14.1%	6.2%	2.29	17.0%	12.5%	1.36



2. PROGRAMA DE ACTIVACIÓN PROFESIONAL PARA PERSONAS JÓVENES DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN

A. FICHA RESUMEN²⁵

Medida de **formación en alternancia con la actividad laboral** que ofrece la realización de un período de práctica profesional y de formación en competencias transversales a las personas **jóvenes** desempleadas, inscritas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, **que acrediten tener cualificación profesional suficiente para el desempeño de la ocupación.**

Durante su participación en el programa la persona joven participante recibirá:

- a) **Experiencia profesional en la obra o servicio**, mediante la suscripción de un contrato en prácticas a jornada completa de, al menos, seis meses de duración.
- b) **Formación en competencias transversales con fuerte incidencia en el empleo (entre 90 y 120 horas).**
- c) **Tutorización específica para la búsqueda de empleo y, en su caso, para el desarrollo de una iniciativa emprendedora.**

Beneficiarios:

Entidades Locales de la Comunidad de Madrid, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas.

Destinatarios:

Jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que sean desempleados de larga duración y **que dispongan de cualificación profesional para el desempeño de la ocupación** y cuya edad esté comprendida entre 16 y 29 años.

Al menos, **la mitad** de los participantes serán **mujeres**.

Definición de Jóvenes desempleados de larga duración: Demandante de empleo que haya permanecido inscrito en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo más de 180 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa.

Descripción de la subvención:

La subvención se destinará a sufragar los siguientes gastos:

- a) **Los costes salariales y, en su caso, de cotización a la Seguridad Social** por todos los conceptos, derivados del contrato de trabajo en prácticas suscrito con las personas jóvenes participantes con los siguientes máximos:
 - 2.5 veces el Salario Mínimo Interprofesional, para las ocupaciones de los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 1 a 2/mes/joven participante.
 - 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional, para las ocupaciones del Grupo de Cotización a la Seguridad Social 3 a 9/mes/joven participante.
- b) **Los costes de la impartición de la formación** (máximo 8 euros/hora de formación presencial/desempleado participante).

Período subvencionable: **6 primeros meses** de duración del contrato de trabajo.

²⁵ Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.



Presupuesto año 2018: 5.800.000 euros

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

En este capítulo se evalúa el **Programa de Activación Profesional para jóvenes desempleados de larga duración menores de 30 años**. Su objetivo es fomentar la contratación de las personas jóvenes cualificadas que ni estudian ni trabajan, en una ocupación directamente relacionada con su titulación. De esta manera, se busca proporcionarles el refuerzo de sus competencias profesionales y activarlos para la posterior búsqueda de empleo. Para conseguir este objetivo se ofrece la realización de un período de práctica profesional y de formación en competencias transversales.

Los criterios de elegibilidad se limitan a la educación alcanzada, la edad y estar inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La cualificación profesional se entenderá que existe, bien porque la persona desempleada tenga un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior (o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes); o de certificado de profesionalidad que habilite para el ejercicio profesional de la ocupación. La edad puede estar entre 16 y 25 años (o menos de 30 si tiene discapacidad superior al 33%) o entre 26 y 29 si la tasa de desempleo de este colectivo es $\geq 20\%$ según la EPA del último trimestre del año.

Durante la participación en el programa el participante recibirá un servicio específico de orientación profesional (se le asignará un tutor de inserción del Servicio Público de Empleo de la CM) y experiencia profesional en la obra y servicio, mediante la suscripción de un contrato, a jornada completa de al menos 6 meses de duración. Adicionalmente recibirá formación en competencias transversales (tecnologías de la información y las comunicaciones, idiomas, u otras) y en competencias generales (trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales, habilidades sociales u otras). La retribución debe ser 2.5 veces el Salario Mínimo Interprofesional, para las ocupaciones de los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 1 a 2 y de 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional, para las ocupaciones del Grupo de Cotización a la Seguridad Social 3 a 9/mes/joven participante.

En estos programas, la entidad beneficiaria está obligada a ofrecer un trabajo efectivo adecuado al perfil de la persona objeto del contrato. Adicionalmente, la entidad beneficiaria se compromete mantener la contratación subvencionada y el alta en la Seguridad Social durante el período subvencionable y a pagar el salario correspondiente a la ocupación y categoría profesional, según el convenio colectivo o la normativa laboral que le resulte de aplicación. En contraprestación, la subvención estará destinada a sufragar los costes salariales y de cotización de la Seguridad Social y los costes de la impartición de la formación.



1. Características de los participantes en el programa

El grupo de tratamiento está formado por el universo de las personas destinatarias de contratos subvencionados en el programa "**Activación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración**" correspondiente a la convocatoria del año 2018. En este programa se consideran jóvenes parados de larga duración a los demandantes de empleo que hayan permanecido inscritos en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo al menos 180 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa. Tal y como se explica más adelante, debido a la necesaria depuración de la base de datos, así como al procedimiento estadístico posterior llevado a cabo para la selección de un grupo de control adecuado, del total de personas destinatarias, finalmente formarán parte del grupo de tratamiento un total de 345 personas, 143 hombres y 202 mujeres, que suponen un 94.5% del universo de personas destinatarias.

Antes de proceder al análisis de impacto de la participación en el programa es necesario conocer las principales características de los participantes, las cuales se muestran en el Cuadro 1, así como en las figuras que se recogen a lo largo de esta sección.

En la evaluación de este programa y el resto de programas mixtos, además de la evaluación para la muestra general, se va a analizar el efecto en **colectivos específicos**: mujeres, mayores de 45 años y personas desempleadas de larga duración. Como es evidente para este programa, el colectivo de mayores de 45 años no se puede analizar al estar dirigido a personas jóvenes (menores de 30 años).

Si bien el programa exige que al menos el 50% de los participantes sean **mujeres**, el primer aspecto a destacar es que dicha cifra se supera ampliamente, pues las mujeres representan un 58.6% de los participantes. Por **edad** se observa que el 23.5% de las personas participantes tienen entre 20 y 24 años, siendo el 76.5% de la muestra personas entre 25 y 29 años (Cuadro 1). Por género, vemos que el grupo de 25-29 años es más numeroso para las mujeres (79.2% frente al 72.7% de los hombres).

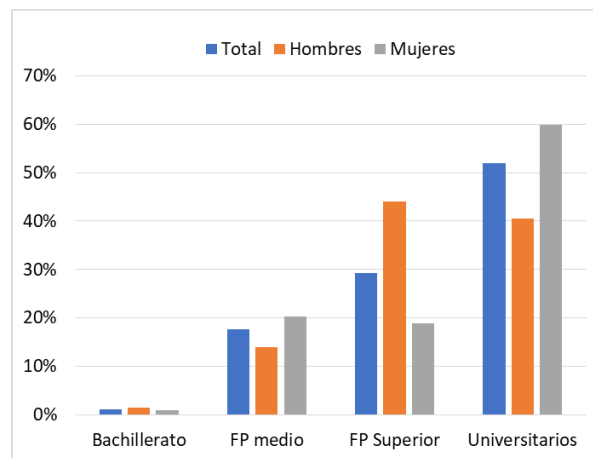
Por **duración del desempleo**, siendo todos los participantes parados de larga duración tal y como establecen las bases reguladoras del programa, hemos diferenciado dos subgrupos: parados de larga duración (PLD) si la inscripción (ininterrumpida) es inferior a 24 meses y parados de muy larga duración (PMLD) si la inscripción como demandante supera 24 meses ininterrumpidos. Atendiendo a dicha clasificación sólo el 5% de la muestra son PMLD, por lo que tampoco se va a analizar el impacto para este colectivo, dado el tamaño tan pequeño del grupo de PMLD.

Centrando la atención en otras características de los participantes en el programa y comenzando por el **nivel de estudios**, las personas con un nivel de estudios universitario constituyen el grupo mayoritario



de los participantes (51.9%), seguidas de las que tienen estudios de FP superior (29.3%). Sólo el 1.2% tiene bachillerato (Figura 1a). Hay que recordar que este es un programa dirigido a personas cualificadas, por lo que al menos han de tener Bachillerato. Por género se observan importantes diferencias en cuanto al nivel de estudios de los participantes en este programa. En el caso de los hombres, los participantes con estudios de FP superior son los más numerosos (44.1%), seguidos de los que tienen estudios universitarios (40.6%). En el caso de las mujeres, el 59.9% de las participantes tienen estudios universitarios y el 20.3% FP medio. Es decir, mientras que en los hombres el grupo mayoritario son aquellos con FP Superior, en el caso de las mujeres el grupo mayoritario corresponde con las universitarias.

Figura 1.a: Características de los participantes por nivel educativo



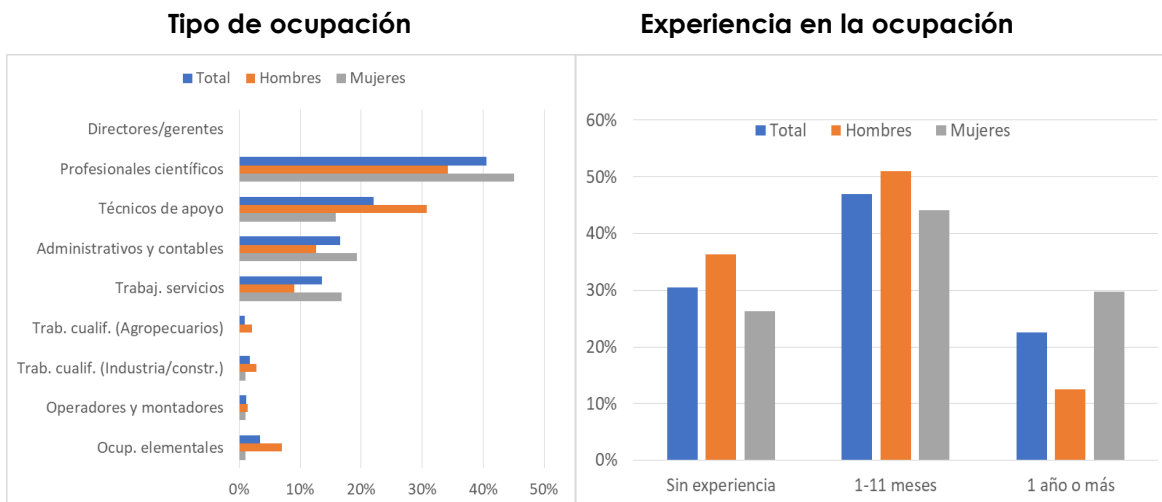
Si atendemos al tipo de **ocupación demandada** por los participantes, observamos claramente que tres ocupaciones son las más demandadas: "Profesionales científicos", "Técnicos de apoyo" y "Administrativos y contables" que representan respectivamente el 40.6%, 22.0% y 16.5% de los participantes (Figura 1b, panel izquierdo). Sin embargo, se aprecian diferencias significativas por género en las ocupaciones demandadas. Los hombres siguen la distribución de ocupaciones descrita anteriormente, aunque las diferencias entre "Profesionales científicos" y "Técnicos de apoyo" son más similares entre sí (34.3% y 30.8% respectivamente). En el caso de las mujeres, el 45% de las mujeres seleccionaron "Profesionales científicos", un 19.3% "Administrativos y contables" y un 16.8% "Trabajos en el sector servicios".

Otra característica en la que encontramos importantes diferencias es en la **experiencia en la ocupación demandada**. El 47.0% de los participantes tenían un grado de experiencia entre 1 y 11 meses, seguido de un 30.4% sin experiencia previa y solo el 22.6% tenían más de un año de experiencia (Figura 1b, panel derecho). En el caso de los hombres esta tendencia es más acentuada, siendo el 51.0% el grupo de experiencia entre 1 y 11 meses y el 36.4% sin experiencia, dejando solo un 12.6% para los que tienen un año o más de experiencia en la ocupación demandada. Entre las mujeres, no tener experiencia previa



es la tipología menos frecuente (26.2%), seguido del grupo con experiencia de un año o más (29.7%), y por tanto siendo las que tiene experiencia entre 1 mes y 11 meses las más numerosas (44.1%).

Figura 1.b: Características de los participantes por ocupación demandada y experiencia



Si comparamos la **ocupación demandada** y la **ocupación del contrato** subvencionado podemos ver en qué ocupaciones se han conseguido contratos en mayor medida en las ocupaciones demandas. Por ejemplo, en “Profesionales científicos” había un 40% de demandas y los contratos ascienden al 46.6%. Se observa también más contratos en “Técnicos de apoyo” de los solicitados (30.1% frente al 22.0%). Lo contrario sucede en “Trabajadores del sector servicios”, que se demandaban en un 13.6% y se ha conseguido sólo en un 2.95%. Por género, las diferencias entre solicitados y conseguidas tanto en “Profesionales científicos” como en “Técnicos de apoyo” son mucho más evidentes en los hombres. Para las ocupaciones de “Administrativos y Contables”, los hombres obtienen empleos en menor propensión que los solicitados y en cambio las mujeres más (Figura 1c).

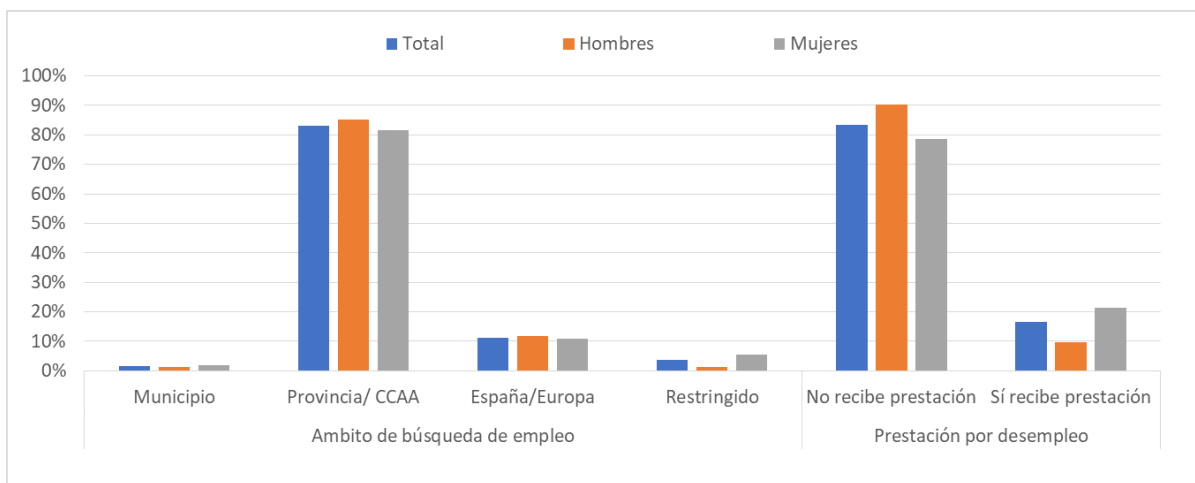


Figura 1.c: Características de los participantes por ocupación demandada y del contrato subvencionado



En cuanto al **ámbito de búsqueda de empleo**, los resultados muestran que la mayoría de los participantes en el programa tienen como ámbito de búsqueda la Provincia o Comunidad Autónoma (más del 83%, ligeramente superior para los hombres 85.3% que para las mujeres 81.7%). Entre las mujeres participantes hay un menor porcentaje de ellas que **no reciben prestación** por desempleo, 78.7% frente a un 90.2% de los hombres (ver Figura 1 d).

Figura 1.d: Características de los participantes por prestación de desempleo y ámbito de búsqueda de empleo

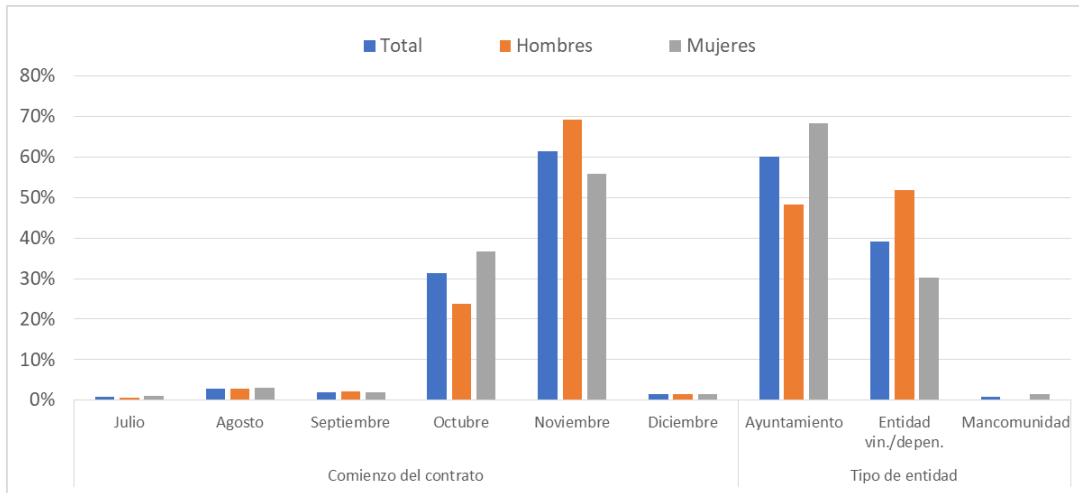


En términos del contrato, sabemos que la **duración del contrato** es en un 92% terminado, es decir, los participantes se mantienen los 6 meses, siendo muy similar para hombres y mujeres (Cuadro 1). Observamos en la Figura 1e que **el comienzo del contrato** ocurre fundamentalmente en octubre y noviembre (alrededor de 31% y 61%, respectivamente). Para los hombres el mes de noviembre tiene mayor incidencia que compensa una menor incidencia en octubre. El **tipo de entidad** en el que se



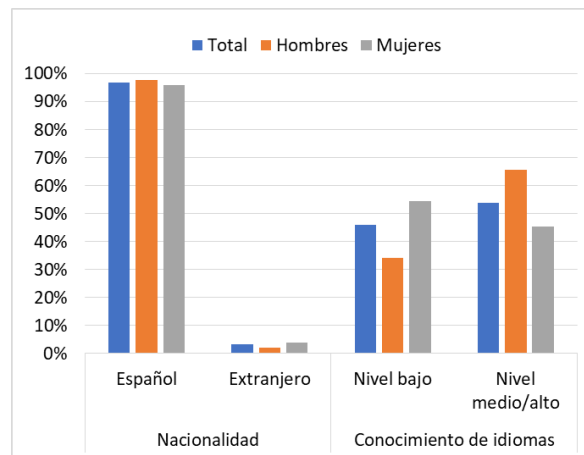
desarrolla la actividad es un 60% en ayuntamientos (mucho más para mujeres con un 68% frente al 48% de los hombres) y en entidades vinculadas o dependientes en un 39% (mucho más para hombres con un 51.8% frente al 30.2% de las mujeres).

Figura 1.e: Características de los participantes por comienzo del contrato y tipo de entidad



Finalmente, cabe destacar que, entre las mujeres participantes, el porcentaje de ellas que cuenta con **conocimiento de idiomas** alto es significativamente más bajo que entre la muestra de mujeres (45.5% frente al 65.7% reportan los hombres). Hay un porcentaje ligeramente inferior de hombres participantes con **nacionalidad extranjera** (2.1% frente al 4.0% de mujeres) (ver Figura 1f).

Figura 1.f: Características de los participantes por nacionalidad y conocimiento de idiomas



Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	345	143	202
Colectivos específicos			
Hombres	41.4%	100.0%	-
Mujeres	58.6%	-	100.0%
20-24 años	23.5%	27.3%	20.8%
25-29 años	76.5%	72.7%	79.2%
Muy larga duración (> 2 años)	4.9%	4.9%	5.0%
Larga duración (<2 años)	95.1%	95.1%	95.0%
Tiempo inscrito como demandante^(a)			
< de 1 mes	9.0%	7.0%	10.4%
1-3 meses	20.6%	21.0%	20.3%
3-6 meses	20.3%	23.1%	18.3%
6- 12 meses	32.2%	32.9%	31.7%
1-2 años	13.0%	11.2%	14.4%
2 años y más	4.9%	4.9%	5.0%
Nivel de estudios			
Bachillerato	1.2%	1.4%	1.0%
FP medio	17.7%	14.0%	20.3%
FP Superior	29.3%	44.1%	18.8%
Universitarios	51.9%	40.6%	59.9%
Ocupación demandada			
Directores/gerentes	0.0%	0.0%	0.0%
Profesionales científicos	40.6%	34.3%	45.0%
Técnicos de apoyo	22.0%	30.8%	15.8%
Administrativos y contables	16.5%	12.6%	19.3%
Trabajo en sector servicios	13.6%	9.1%	16.8%
Trabajo cualificado (agropecuarios)	0.9%	2.1%	0.0%
Trabajo cualificado (industria y construcción)	1.7%	2.8%	1.0%
Operadores y montadores	1.2%	1.4%	1.0%
Ocupaciones elementales	3.5%	7.0%	1.0%
Ocupación Contrato subvencionado			
Directores/gerentes	0%	0%	0%
Profesionales científicos	46.61%	39.44%	51.78%
Técnicos de apoyo	30.09%	46.48%	18.27%
Administrativos y contables	18.29%	10.56%	23.86%
Trabajo en sector servicios	2.95%	0.70%	4.57%
Trabajo cualificado (agropecuarios)	1.77%	2.11%	1.52%
Trabajo cualificado (industria y construcción)	0.29%	0.70%	0%
Operadores y montadores	0%	0%	0%
Ocupaciones elementales	0%	0%	0%
Experiencia en la ocupación demandada			
Sin experiencia	30.4%	36.4%	26.2%
1-11 meses	47.0%	51.0%	44.1%
1 año o más	22.6%	12.6%	29.7%
Ámbito de búsqueda de empleo			
Municipio	1.7%	1.4%	2.0%
Provincia/ CCAA	83.2%	85.3%	81.7%
España/Europa	11.3%	11.9%	10.9%
Restringido	3.8%	1.4%	5.4%
Prestación por desempleo			
No recibe prestación	83.5%	90.2%	78.7%
Si recibe prestación	16.5%	9.8%	21.3%
Duración de la subvención			
0 meses	0.9%	1.4%	0.5%
1 mes	0.6%	0.7%	0.5%
2 meses	0.6%	0.7%	0.5%
3 meses	1.2%	1.4%	1.0%
4 meses	1.8%	1.4%	2.0%
5 meses	3.0%	2.1%	3.6%
6 meses	92.0%	92.3%	91.9%



	Total	Hombres	Mujeres
Comienzo del contrato			
julio	0.9%	0.7%	1.0%
agosto	2.9%	2.8%	3.0%
septiembre	2.0%	2.1%	2.0%
octubre	31.3%	23.8%	36.6%
noviembre	61.4%	69.2%	55.9%
diciembre	1.4%	1.4%	1.5%
Tipo de entidad			
Ayuntamiento	60.0%	48.3%	68.3%
Entidad vinculada o dependiente	39.1%	51.8%	30.2%
Mancomunidad	0.9%	0.0%	1.5%
Nacionalidad			
Español	96.8%	97.9%	96.0%
Extranjero	3.2%	2.1%	4.0%
Conocimiento de idiomas			
Nivel bajo	46.1%	34.3%	54.5%
Nivel medio/alto	53.9%	65.7%	45.5%

(a) Tiempo de inscripción ininterrumpido.



2. Selección del grupo de control

2.1 Grupo de control

Tal y como queda recogido en la Guía metodológica, dado el carácter observacional de los datos disponibles, la metodología que se va a aplicar en la evaluación del impacto de la participación en cada uno de los programas se basa en la selección de un grupo de control que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio. Es decir, se va a seleccionar un grupo de personas que no participan en el programa pero que tienen características similares a las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es, por tanto, seleccionar individuos cuya probabilidad para ser destinatarios/as de un contrato subvencionado del programa de **Activación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración** sea muy similar a la de las personas han participado activamente en el programa.

Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de individuos dentro de estratos exactamente iguales. Como se explica con más detalle en la Guía Metodológica, el algoritmo CEM permite mejorar la inferencia causal reduciendo los desequilibrios entre el grupo de tratamiento y el grupo de control en relación a un conjunto de variables o características.

En los 5 programas que integran los programas mixtos de empleo y formación, además de las características de los participantes que detallaremos más adelante, se consideran dos elementos cruciales para la evaluación del impacto. En primer lugar, se exige que los integrantes del grupo de control no hayan participado en otras políticas activas de empleo durante los 6 meses anteriores al inicio del programa ni los 6 meses posteriores a la finalización del programa.²⁶ En segundo lugar, se debe considerar en la selección del grupo de control el mes en el que la persona está inscrita como demandante para que coincida con el tiempo de inscripción de los participantes en el programa y que corresponda al mes anterior al del inicio del contrato subvencionado por parte de los participantes.

Con carácter general, el **grupo de control** estará integrado por personas que (i) no hayan sido destinatarias de ningún contrato subvencionado del programa; (ii) no hayan participado en ninguna otra política activa de empleo y (iii) en el mes inmediatamente anterior al primer mes objeto de subvención se encontraban en situación de demandante de empleo. Una vez seleccionado el grupo de control de todos los potenciales candidatos, el tamaño de la muestra es de 345 individuos de los cuales 202 son mujeres y 143 son hombres.

²⁶ Por definición del grupo de control, estas personas tampoco participan en el programa objeto de estudio en este capítulo,



En la evaluación de impacto de este programa las **variables pretratamiento** en base a las cuales se ha realizado el emparejamiento son el género, la edad (en grupos de 20-24 años; 25-29, el nivel formativo (Bachillerato, FP medio, FP superior, Estudios universitarios), el tiempo de inscripción como demandante de empleo de forma continuada menos de 1 mes, 1 -3 meses, 3-6 meses, 6-12 meses, 1-2 años, 2 años o más), experiencia en la ocupación demandada (sin experiencia, 1-11 meses, 1 año o más), tipo de jornada solicitada en la demanda de empleo (parcial vs. completa/indiferente), prestación por desempleo (recibe o no recibe) y mes de la demanda de empleo.

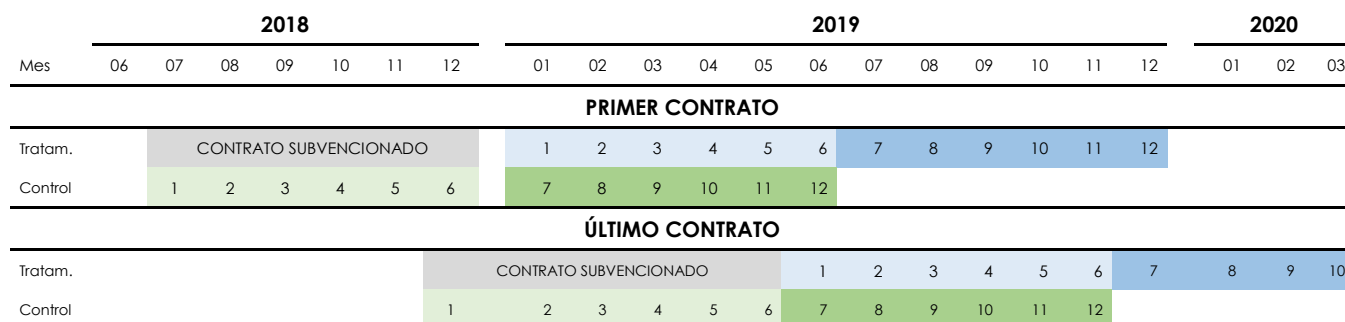
Al objeto de obtener una estimación más aproximada de la participación en el programa en términos de probabilidad de empleo, se ha procedido a hacer estimaciones por separado para hombres y mujeres. Tal como se indicó en la sección anterior el tamaño de la muestra para poder evaluar el programa en los **colectivos** relativos a la edad y la duración del desempleo no conllevaría estimaciones del impacto fiables. En el caso de hombres y mujeres, se construye de nuevo de forma equivalente un grupo de control específico para cada una de las submuestras. Es decir, el grupo de control en cada uno de los colectivos se ha generado considerando el mismo conjunto de características excepto la propia del colectivo. Los correspondientes porcentajes de emparejamiento han sido muy altos como en el caso general (94.5%). En el análisis por género el resultado es del 96.2% para mujeres y 92.3% para hombres. Esto permite generar grupos de control que se asemejan en mayor medida al correspondiente grupo de tratamiento.

2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que la participación en el programa implica un contrato, a efectos de analizar el éxito del programa en términos de empleo, la probabilidad de empleo debe medirse después de finalizar el contrato subvencionado. Concretamente se ha realizado el análisis de la probabilidad de empleo tras la participación en un contrato subvencionado a los 6 meses y 12 meses después de la fecha del fin dicho contrato. En este punto es preciso señalar que la gran mayoría de los participantes (un 92%) finaliza el contrato asociado al programa, pero el 8% restante no lo terminan en la fecha inicialmente prevista, habitualmente por haber encontrado antes otro empleo. Por tanto, para estos últimos el contrato subvencionado finaliza antes de los seis meses que dura el contrato y consecuentemente su probabilidad de empleo comienza a medirse en el momento que deja el contrato subvencionado. A modo ilustrativo, en la Figura 2 aparece el diagrama temporal para este programa, en dos paneles correspondientes, el primero a la fecha del primer contrato subvencionado objeto de estudio y el segundo a la fecha del último contrato subvencionado.



Figura 2. Diagrama temporal correspondiente al inicio del contrato subvencionado



Nota: Los contratos subvencionados se presentan en gris; los periodos de 6 meses posteriores se presentan en azul y verde claro para grupos de tratamiento y control respectivamente; los periodos de 12 meses posteriores se presentan en azul y verde oscuro para grupos de tratamiento y control respectivamente

En este programa los contratos subvencionados comienzan entre julio de 2018 y diciembre de 2018, y finalizan -dada la duración del periodo sujeto a subvención de 6 meses- entre diciembre de 2018 y mayo de 2019. Esto implica que para cada participante en el programa los periodos de 6 y 12 meses para estimar la probabilidad de empleo comienzan en momentos diferentes del tiempo. Como se puede observar en la Figura 2, para el grupo de tratamiento cuyo contrato comenzó en julio de 2018 y finalizó en diciembre de 2018, se observa su probabilidad de estar contratado a la finalización del mismo en dos periodos distintos (i) enero 2019-junio 2019 (los 6 meses siguientes a la finalización del contrato subvencionado) y (ii) enero 2019-diciembre 2019 (12 meses siguientes a la finalización del contrato subvencionado). Para ser comparable con el grupo de control, se eligen para estos individuos un periodo de seis meses (julio 2018-diciembre 2018) y otro de 12 meses (julio 2018-junio 2019) después del mes de la demanda seleccionada para observar su probabilidad de conseguir un empleo.

De la misma manera, para el grupo de tratamiento cuyo último contrato comenzó en diciembre de 2018 (último observado), y que por tanto finalizó en mayo de 2019, se analiza su probabilidad de empleo en (i) los 6 meses posteriores (junio 2019-noviembre-2019) y (ii) en los 12 meses posteriores (junio 2019-mayo 2020). Este último periodo incluye los meses correspondientes a la pandemia del COVID-19. Por los motivos anteriormente expuestos, vamos a limitar el estudio sin considerar abril y mayo de 2020 como se ha hecho en el resto de programas. Sin embargo, vamos a dejar el periodo de 12 meses dado que sólo un 1.9% de los participantes empezaban en este último mes. Por tanto, el grupo de control se observa periodos de 6 meses (diciembre 2018-mayo 2019) y de 12 meses (diciembre 2018- noviembre 2019).



3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.
- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado analizamos las **probabilidades medias estimadas de empleo** (en el periodo de **6 y 12 meses** respectivamente) entre el grupo de tratamiento y de control a partir de las estimaciones de los modelos logístico (para la probabilidad de empleo global) y logístico multinomial (para la probabilidad de empleo según calidad del mismo) para la muestra total. En estas estimaciones, además de la participación en el programa, se ha controlado por diferentes características que podrían afectar a la probabilidad de encontrar empleo²⁷. Se presentan los resultados para el conjunto de la muestra para todos los contratos y por tipo de contrato, así como por colectivos en el Cuadro 2. La Figura 3 muestra las probabilidades medias estimadas para el total de la muestra por tipo de contrato (calidad alta, media y baja).

Los resultados apuntan a **tres patrones diferenciados**, (i) la probabilidad media estimada de los participantes es superior a la de los no participantes sólo en empleos de calidad media (ratios superiores a la unidad)²⁸, siendo mayor para los no participantes en empleos de calidad baja y también algo mayores en empleos de calidad alta; (ii) la mayor probabilidad media estimada, tanto para participantes como no participantes, corresponde a los empleos de calidad media, seguida de los de calidad baja y la menor de todas se encuentra en los empleos de calidad alta; y (iii) las probabilidades

²⁷ En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características laborales como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación demandada, ocupación demandada, ámbito de búsqueda de empleo y si recibía prestación o no.

²⁸ El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control).



medias de empleo aumentan al extender el periodo de análisis hasta los 12 meses tras la finalización del contrato subvencionado.

En particular, para el total de la muestra puede observarse que la probabilidad media de encontrar empleo a los **6 meses** después de finalizar el contrato subvencionado es superior para el grupo de los participantes (52.2% frente a 44.7% del grupo de control, ver Cuadro 2 y Figura 3, panel izquierdo). Al atender a la calidad del empleo se observa que esta ventaja que obtienen los participantes se deriva de su mayor probabilidad relativa de empleo en el acceso a empleos de calidad media (que son los mayoritarios tanto para participantes como no participantes). Sin embargo, en los empleos de calidad baja y con menor intensidad en los de calidad alta, la probabilidad media de empleo es superior para los no participantes en el programa (ratio inferior a la unidad).

Para el horizonte temporal de **12 meses**, los resultados cambian, pero sólo en su magnitud. Destacable el hecho de que en los empleos de calidad media las probabilidades medias de encontrar empleo aumentan con mayor intensidad en los participantes (ver Figura 3, panel derecho), incrementándose su probabilidad en 11 pp (del 31.3% observado a los 6 meses al 42.3% a los 12 meses), mientras que en el caso de los no participantes el aumento de dicha probabilidad es de 7.9 pp.

Atendiendo a los **colectivos específicos** para los que se ha realizado un análisis independiente, que en este programa se refiere a hombres y mujeres, se aprecian algunos matices diferenciados frente al caso general.

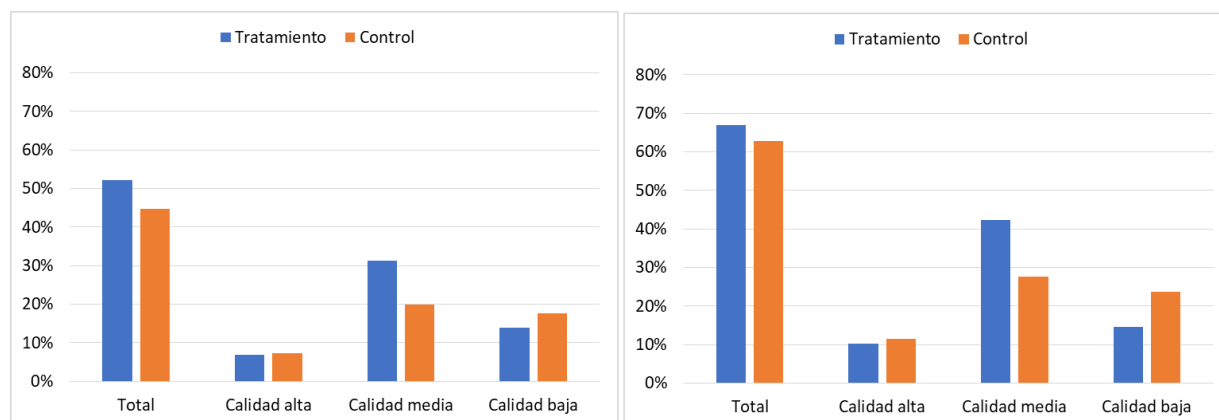
En primer lugar, cabe destacar que en este programa las **mujeres** presentan probabilidades de empleo superiores a las de los hombres, tanto a corto plazo (6 meses) como a medio plazo (12 meses). Concretamente, 6 meses después de finalizar el contrato subvencionado, las mujeres participantes alcanzan una probabilidad media de empleo del 55.8% frente al 47.1% de los hombres. Dicho diferencial proviene, sobre todo, de los empleos de calidad media y baja, pero también de los empleos de calidad alta, pues en estos últimos, las mujeres alcanzan una probabilidad de empleo del 7.2% frente al 6.7% que registran los hombres. Sin embargo, al extender el periodo de análisis a 12 meses y aunque en términos agregados las mujeres siguen registrando mayores probabilidades de empleo que los hombres, la ventaja de las mujeres se limita a los empleos de calidad baja, pues en los empleos de calidad alta desaparecen las diferencias y en empleos de calidad media son los hombres quienes alcanzan mayores probabilidades.

Al comparar las probabilidades medias de empleo frente al grupo de control, se observa que, tanto para hombres como para mujeres y en ambos periodos (6 y 12 meses), se mantiene lo observado para el caso general: los participantes superan en probabilidad de empleo a los no participantes



(probabilidades relativas superiores a la unidad), aunque los ratios son mayores para hombres que para mujeres. En ambos periodos, la ventaja de los participantes se debe únicamente a los empleos de calidad media, pues en los de calidad alta y baja los resultados se toman más favorables para los no participantes.

Figura 3: Efectos en la probabilidad de empleo (grupo tratamiento y control)
6 meses posteriores 12 meses posteriores



Cuadro 2. Probabilidades medias estimadas de empleo

	Pr (empleo)			Pr (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
6 MESES												
Total	52.2%	44.7%	1.17	7.0%	7.3%	0.96	31.3%	19.8%	1.58	13.9%	17.6%	0.79
Hombres	47.1%	39.2%	1.20	6.7%	7.1%	0.95	28.8%	17.5%	1.64	11.8%	14.6%	0.80
Mujeres	55.8%	48.5%	1.15	7.2%	7.4%	0.97	33.1%	21.4%	1.54	15.4%	19.7%	0.78
12 MESES												
Total	67.0%	62.8%	1.07	10.1%	11.5%	0.88	42.3%	27.7%	1.53	14.5%	23.6%	0.61
Hombres	64.4%	59.5%	1.08	10.2%	12.1%	0.84	44.1%	28.8%	1.53	10.9%	18.4%	0.59
Mujeres	68.8%	65.2%	1.06	10.1%	11.1%	0.91	41.0%	27.0%	1.52	17.1%	27.2%	0.63

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características laborales como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación demandada, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación por desempleo.

^(a) Ratio: Cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control). Cuando el ratio es superior a la unidad implica que la probabilidad media del participante es superior.



3.2. Impacto del programa

A continuación, llevamos a cabo un análisis de evaluación de impacto de la participación en el programa que combina las probabilidades medias estimadas de empleo para distintos colectivos (sección anterior), con el efecto marginal de la participación en el programa, que son los que nos permiten analizar el impacto en términos cuantitativos de la participación en el programa sobre las probabilidades de empleo. El análisis se hará sobre el empleo global y también se distinguirá por calidad de los mismos.

3.2.1. Impacto general

En este apartado vamos a establecer el impacto global del programa, para en secciones siguientes destacar las variaciones con respecto a este impacto de carácter general en cada uno de los colectivos que se van a analizar.

La **probabilidad media estimada de empleo** para el total de la muestra (grupo de tratamiento y control considerados conjuntamente) sigue las pautas que veíamos en la sección anterior. Es decir, la probabilidad es mayor cuando se considera un periodo de 12 meses posterior a la finalización del contrato subvencionado que cuando se considera un periodo de 6 meses. Además, sigue cumpliéndose que la probabilidad estimada media de conseguir un contrato de calidad media es la mayor, seguida de la calidad baja y finalizando con la menor probabilidad para los contratos de calidad alta.

En particular, la probabilidad media estimada para el total de la muestra es del 46.0% (Figura 4a).²⁹ Esta probabilidad asciende hasta el 63.5% si consideramos un periodo de 12 meses. Por calidad del empleo, en ambos horizontes temporales es más probable conseguir un empleo de calidad media (21.8% y 30.3% respectivamente para 6 y 12 meses), seguido de un empleo de calidad baja (17.0% y 22.0% respectivamente). Los empleos de calidad alta son menos probables de conseguir en ambos periodos (7.2% y 11.3% respectivamente).

Si consideramos **el impacto de la participación en el programa** se observa que la probabilidad global de empleo de los participantes a los 6 meses resulta 7.19 pp más alta para los participantes, pero el efecto desaparece si se extiende el análisis hasta los 12 meses (Cuadro 3, Panel A y Figura 4a).

Cuando analizamos el efecto de la participación por **calidad del empleo**, observamos que en los empleos de calidad media el impacto es positivo y se intensifica a medida que observamos un tiempo más amplio (10.68 pp a los 6 meses y 13.58 pp a los 12 meses). Para los empleos de calidad baja y alta

²⁹ Probabilidad media cuando consideramos conjuntamente participantes y no participantes.



no encontramos efectos significativos de participar (en ambos casos sería negativo, sobre todo en los de calidad baja).

Cuadro 3. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Mod. Logit	Mod. Multinomial (calidad del empleo)		
	Total	Alta	Media	Baja
PANEL A: Total				
6 meses	7.19 **	-0.20	10.68 ***	-3.38
12 meses	5.01	-0.82	13.58 ***	-7.97
PANEL B: Género				
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

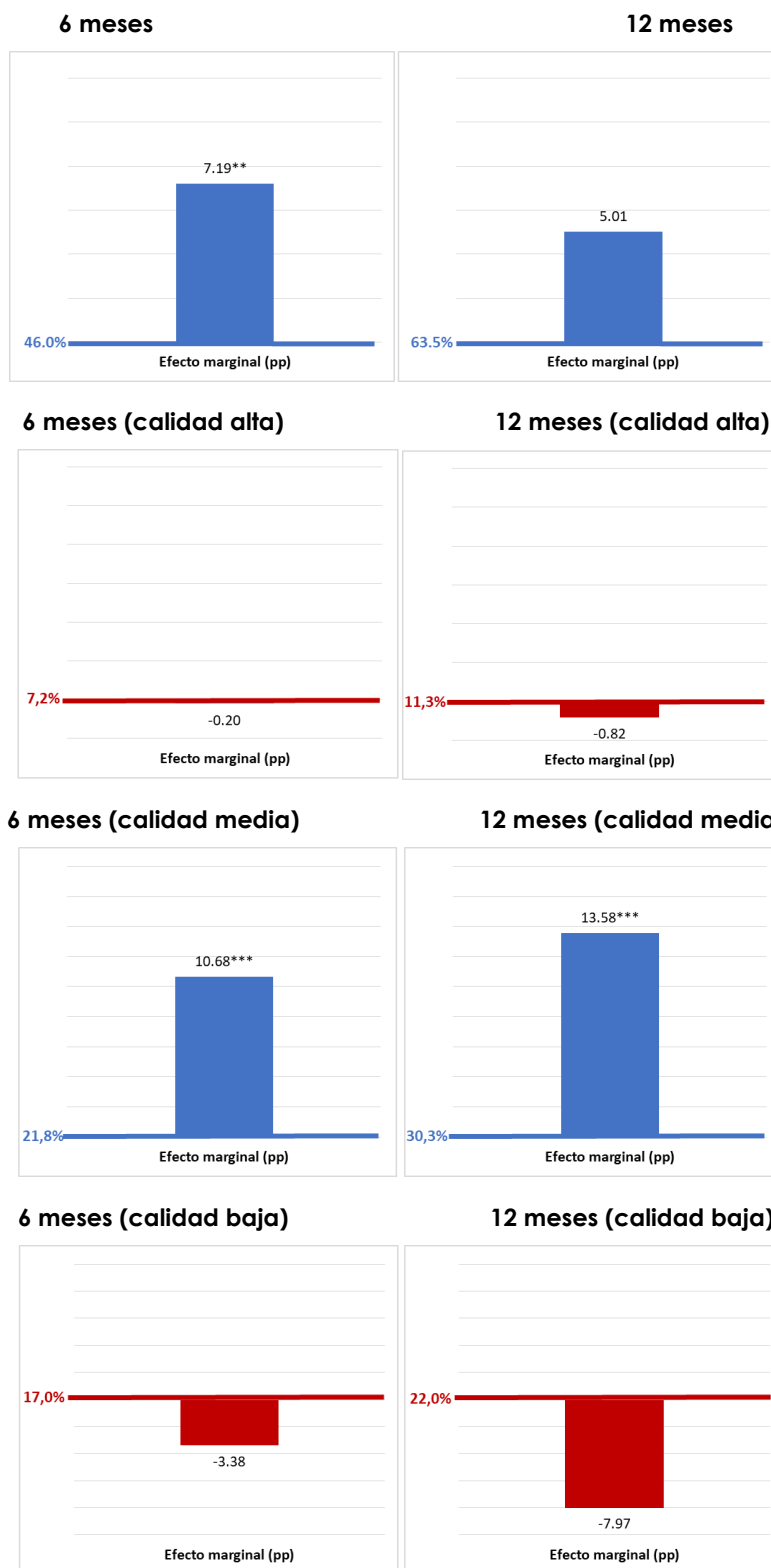
*** Nivel de confianza del 99%, ** 95%, * 90%.

Nota 1: Categoría de referencia son los no ocupados en ambos modelos. En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación

Nota 2: Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.



Figura 4.a. Efecto marginal de la participación sobre la probabilidad de empleo (total muestra)



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



3.2.2. Impacto de la participación por género

A continuación, replicamos el análisis del apartado anterior, pero centrando la atención sobre hombres y mujeres de manera independiente, para quienes se han construido grupos de control específicos para posteriormente replicar las estimaciones.

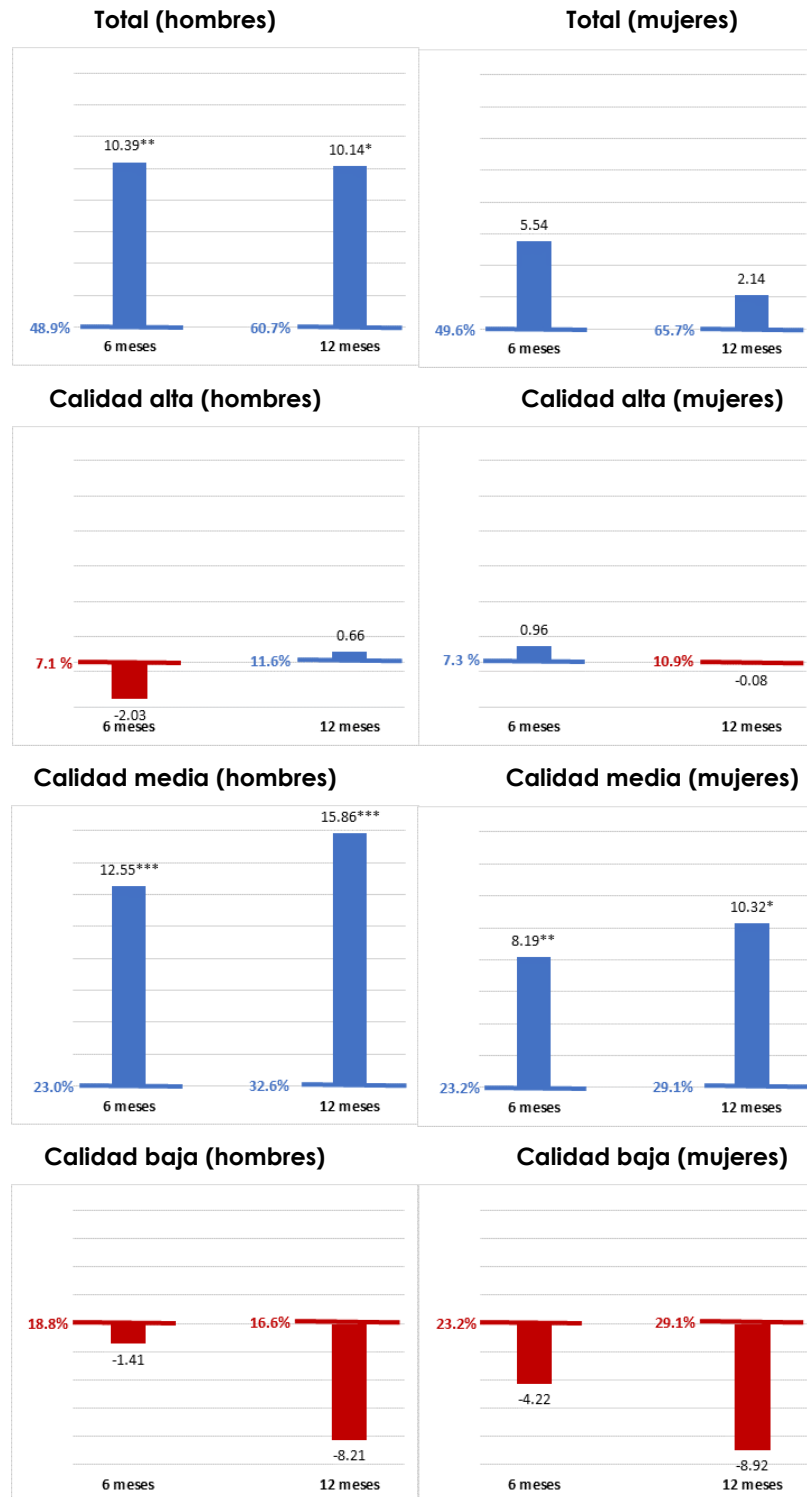
Los resultados del **efecto de la participación en el programa** recogidos en el Cuadro 3 (Panel B) y la Figura 4b, muestran algunas diferencias frente al caso general. El impacto de la participación sobre el empleo en términos agregados sólo resulta estadísticamente significativo para los hombres, para quienes se estima una diferencia a favor de los participantes de 10.39 pp a los 6 meses y de 10.14 pp a los 12 meses, aunque en este último caso las diferencias participantes-no participantes son menos evidentes pues pierde significatividad estadística. Aun así, el impacto positivo se mantiene para los hombres.

Al diferenciar por la **calidad del empleo**, se observa que el impacto de la participación sobre la probabilidad de empleo de calidad media es positivo y muy significativo para los hombres y, además, se intensifica con el tiempo (12.55 pp a los 6 meses y 15.86 pp a los 12 meses). Sobre los empleos de calidad media, también el impacto es positivo para las mujeres, pero de menor cuantía que en el caso de los hombres y también con menores niveles de confianza. Concretamente, en el periodo de 6 meses el impacto de la participación es de 8.19 pp para las mujeres y aunque a los 12 meses el efecto aumenta hasta 10.32 pp, el descenso en la significatividad estadística indica que el efecto tiende a desaparecer a media que transcurre el tiempo. Se concluye por tanto que el colectivo masculino es el que se ve más beneficiado del impacto positivo de la participación en el programa.

Por el contrario, los resultados reflejan que participar en el programa no ha tenido ningún efecto en la probabilidad de conseguir empleos de calidad alta y baja ni para hombres ni para mujeres (tanto a los 6 meses como a los 12 meses).



Figura 4.b. Efecto marginal de la participación sobre la probabilidad de empleo (por género)



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



4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

El programa de “**Activación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración**” evaluado en este capítulo está dirigido a personas cualificadas menores de 30 años. El objetivo es la activación de los participantes en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida. El contrato subvencionado tiene una duración mínima de 6 meses.

Con objeto de la evaluación se han considerado dos grupos (participantes y no participantes) y se ha evaluado la probabilidad de encontrar empleo tanto a los 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado como a los 12 meses.

Los resultados encontrados en la evaluación del programa nos muestran varios patrones comunes. La **probabilidad media estimada** de encontrar empleo para la totalidad de los individuos (participantes y no participantes) es mayor cuanto más tiempo pase desde la finalización del contrato subvencionado (en 12 meses que en 6 meses). Por calidad del empleo es más probable un empleo de calidad media, seguido de uno de calidad baja y, finalmente, los menos probables son los de calidad alta.

En términos agregados, **el impacto de participar en el programa** es positivo y significativo, pero sólo en el periodo de 6 meses. Este impacto cambia al atender a la calidad del empleo, pues en primer lugar se concluye que impacto positivo de la participación se limita a los empleos de calidad media, intensificándose con el tiempo. No existe ningún efecto de la participación sobre el acceso a empleos de calidad alta ni media.

Existen algunos **matices al diferenciar por género**. Aunque la probabilidad media de empleo es superior para las mujeres en este programa (especialmente a corto plazo), el impacto de la participación es, en general, mayor para los hombres, tanto a corto como a medio plazo. Para ambos, este impacto positivo sólo afecta a los empleos de calidad media, y mientras que para los hombres el impacto de la participación se intensifica con el tiempo, en el caso de las mujeres tiende a desaparecer.

Estos resultados 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. En este programa, el tipo de formación predominante de las mujeres son los estudios universitarios y en los hombres predominan los estudios de formación profesional. Estas diferencias podrían estar influyendo también sobre el impacto diferencial de género de los resultados del programa.



Figura 5. Probabilidad media estimada de empleo

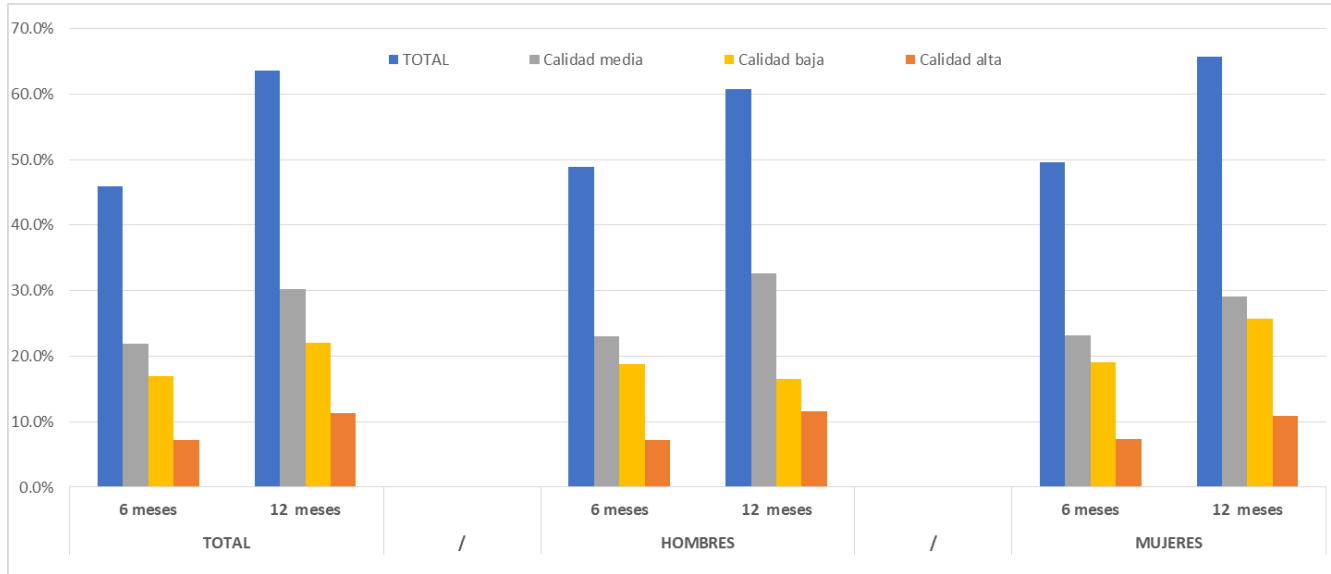
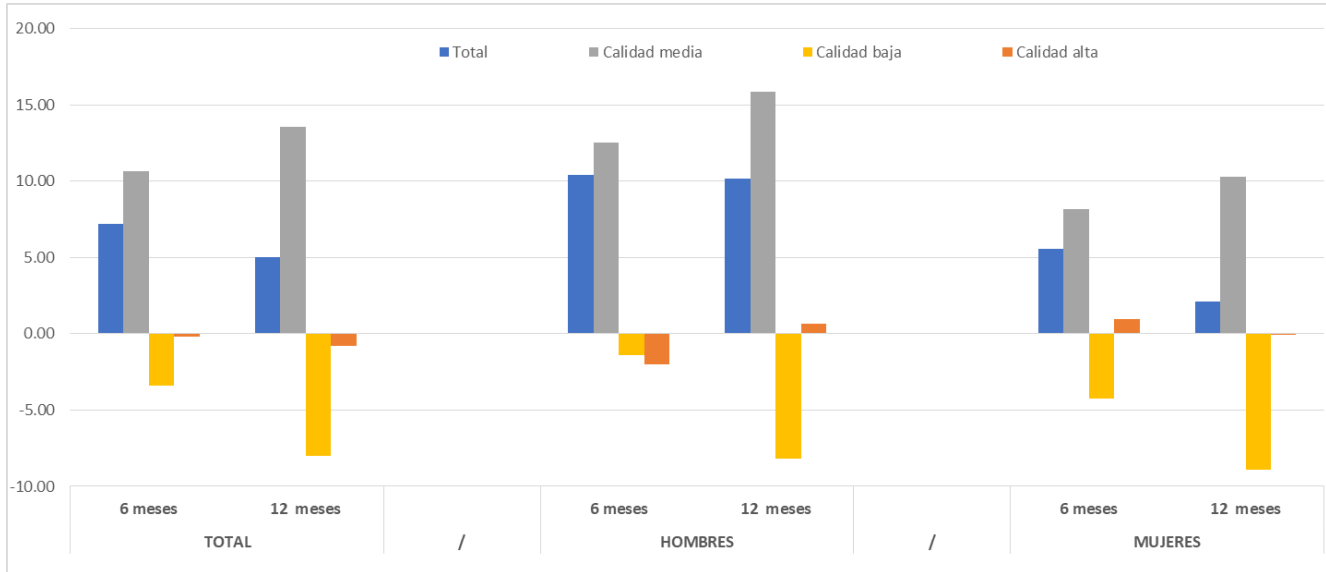


Figura 6. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



Anexo

Cuadro 2.a. Probabilidades de empleo medias estimadas (6 meses después de finalizar el contrato subvencionado)

	Pr (empleo)			Pr (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
Total	52.2%	44.7%	1.17	7.0%	7.3%	0.96	31.3%	19.8%	1.58	13.9%	17.6%	0.79
Hombres	47.1%	39.2%	1.20	6.7%	7.1%	0.95	28.8%	17.5%	1.64	11.8%	14.6%	0.80
Mujeres	55.8%	48.5%	1.15	7.2%	7.4%	0.97	33.1%	21.4%	1.54	15.4%	19.7%	0.78
Edad												
20-24	53.0%	45.2%	1.17	3.8%	4.0%	0.93	33.3%	21.4%	1.55	16.0%	19.6%	0.82
25-29	51.9%	44.5%	1.17	7.9%	8.2%	0.96	30.7%	19.3%	1.59	13.3%	17.0%	0.78
Nivel formativo												
Bachillerato	52.0%	45.0%	1.16	5.7%	7.2%	0.80	25.5%	16.1%	1.58	20.0%	21.9%	0.91
FP medio	48.6%	41.9%	1.16	4.8%	5.1%	0.95	31.2%	20.4%	1.53	12.9%	16.5%	0.78
FP Superior	53.0%	45.5%	1.17	6.8%	7.2%	0.94	33.3%	21.3%	1.56	13.3%	17.0%	0.78
Universitarios	52.9%	45.2%	1.17	7.8%	8.1%	0.97	30.4%	18.9%	1.61	14.5%	18.2%	0.79
Nacionalidad												
Español	52.2%	44.6%	1.17	7.1%	7.4%	0.96	31.1%	19.6%	1.58	13.9%	17.6%	0.79
Extranjero	52.7%	46.0%	1.15	1.1%	1.6%	0.69	38.3%	25.5%	1.50	15.1%	18.5%	0.81
Conocimiento de idiomas												
Nivel bajo	51.6%	44.5%	1.16	6.3%	6.6%	0.96	31.4%	20.0%	1.57	13.9%	17.9%	0.77
Nivel medio/alto	52.7%	44.8%	1.18	7.5%	7.8%	0.97	31.2%	19.7%	1.59	13.9%	17.3%	0.80
Tiempo inscrito como demandante												
< 1 mes	71.0%	65.8%	1.08	7.7%	8.3%	0.92	40.4%	28.2%	1.43	22.5%	29.5%	0.76
1-3 meses	62.4%	55.3%	1.13	7.4%	8.2%	0.91	33.4%	21.3%	1.57	20.9%	25.9%	0.81
3-6 meses	57.1%	49.1%	1.16	7.7%	8.1%	0.95	37.4%	24.2%	1.54	12.7%	16.6%	0.76
6-12 meses	45.5%	38.4%	1.18	7.3%	7.5%	0.97	26.0%	16.3%	1.59	11.8%	14.7%	0.80
1-2 años	38.0%	30.8%	1.24	4.5%	4.4%	1.00	26.7%	16.6%	1.61	7.9%	9.4%	0.83
>2 años	36.3%	25.1%	1.44	5.0%	3.8%	1.32	27.8%	13.1%	2.13	4.4%	8.0%	0.55
Experiencia en 2 primeras ocup. demand.												
Sin experiencia	50.1%	41.9%	1.20	5.3%	5.7%	0.94	31.4%	19.2%	1.64	13.6%	17.1%	0.80
1-11 meses	51.1%	44.2%	1.16	6.9%	7.2%	0.96	30.7%	20.0%	1.54	13.6%	17.0%	0.80
1 año o más	57.1%	49.5%	1.15	9.2%	9.5%	0.97	32.5%	20.5%	1.59	15.0%	19.5%	0.77
Ámbito búsqueda de empleo												
Municipio	50.1%	41.8%	1.20	6.2%	6.8%	0.91	28.7%	18.4%	1.56	15.2%	16.6%	0.92
Provincia/ CCAA	52.4%	45.5%	1.15	6.8%	7.4%	0.93	31.7%	20.4%	1.56	13.9%	17.8%	0.78
España/Europa	53.4%	42.0%	1.27	8.2%	7.1%	1.15	32.1%	19.1%	1.68	13.4%	15.8%	0.84
Restringido	44.6%	37.0%	1.20	6.3%	6.2%	1.03	20.8%	12.5%	1.66	16.1%	18.7%	0.86
Prestación por desempleo												
No recibe prestación	51.1%	43.5%	1.18	6.3%	6.3%	1.01	30.9%	19.4%	1.59	13.9%	17.8%	0.78
Recibe prestación	57.5%	48.6%	1.18	10.1%	10.6%	0.96	33.3%	21.2%	1.58	14.0%	16.9%	0.83
Jornada solicitada												
Completa/ indiferente	53.1%	45.5%	1.17	7.0%	7.4%	0.96	31.9%	20.2%	1.58	14.1%	17.9%	0.79
Parcial	24.4%	20.1%	1.21	4.3%	4.2%	1.02	12.7%	7.8%	1.62	7.1%	8.2%	0.86
Ocupación demandada												
Cuello blanco	51.7%	43.4%	1.19	6.7%	7.1%	0.95	30.7%	18.7%	1.64	14.2%	17.6%	0.81
Cuello azul	53.8%	47.9%	1.12	7.8%	7.7%	1.01	33.5%	22.5%	1.49	12.9%	17.6%	0.73



Cuadro 2.b. Probabilidades de empleo medias estimadas (12 meses después de finalizar el contrato subvencionado)

	Pr. (empleo)			Pr. (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
Total	67.0%	62.8%	1.07	10.1%	11.5%	0.88	42.3%	27.7%	1.53	14.5%	23.6%	0.61
Hombres	64.4%	59.5%	1.08	10.2%	12.1%	0.84	44.1%	28.8%	1.53	10.9%	18.4%	0.59
Mujeres	68.8%	65.2%	1.06	10.1%	11.1%	0.91	41.0%	27.0%	1.52	17.1%	27.2%	0.63
Edad												
20-24	71.4%	67.2%	1.06	6.8%	7.7%	0.89	47.1%	30.7%	1.53	17.1%	28.6%	0.60
25-29	65.6%	61.5%	1.07	11.2%	12.7%	0.88	40.9%	26.8%	1.52	13.7%	22.1%	0.62
Nivel formativo												
Bachillerato	70.3%	65.8%	1.07	5.8%	7.1%	0.81	34.5%	19.3%	1.79	27.4%	39.9%	0.69
FP medio	66.4%	63.6%	1.04	9.7%	11.0%	0.88	39.9%	26.3%	1.52	16.1%	26.5%	0.61
FP Superior	69.2%	65.0%	1.06	8.7%	9.6%	0.90	45.3%	30.0%	1.51	15.4%	25.3%	0.61
Universitarios	65.8%	61.2%	1.08	11.2%	12.8%	0.88	41.6%	27.1%	1.54	13.1%	21.2%	0.62
Nacionalidad												
Español	66.9%	62.8%	1.07	10.4%	11.7%	0.89	41.9%	27.4%	1.53	14.5%	23.7%	0.61
Extranjero	69.0%	64.2%	1.07	3.5%	6.0%	0.58	54.6%	36.3%	1.50	12.9%	21.5%	0.60
Conocimiento de idiomas												
Nivel bajo	66.6%	63.7%	1.05	10.4%	12.0%	0.87	40.8%	26.8%	1.53	15.1%	25.0%	0.60
Nivel medio/alto	67.3%	62.2%	1.08	9.9%	11.1%	0.89	43.6%	28.4%	1.53	14.0%	22.6%	0.62
Tiempo inscrito como demandante												
< 1 mes	85.6%	83.7%	1.02	9.2%	11.4%	0.80	57.4%	40.5%	1.42	19.1%	31.8%	0.60
1-3 meses	78.5%	75.1%	1.05	10.7%	12.4%	0.86	46.9%	30.8%	1.52	20.4%	31.9%	0.64
3-6 meses	73.3%	69.6%	1.05	11.4%	13.1%	0.87	44.8%	28.9%	1.55	16.7%	27.7%	0.61
6-12 meses	57.7%	53.6%	1.08	10.3%	11.9%	0.86	35.5%	23.5%	1.51	11.7%	18.2%	0.64
1-2 años	53.4%	48.3%	1.11	9.0%	9.0%	0.99	36.3%	23.8%	1.52	9.0%	15.2%	0.59
>2 años	55.0%	47.6%	1.16	6.6%	5.3%	1.24	45.6%	25.6%	1.78	5.0%	16.2%	0.31
Experiencia en 2 primeras ocup. demand.												
Sin experiencia	66.3%	61.0%	1.09	9.1%	10.0%	0.91	45.9%	29.9%	1.54	12.0%	21.0%	0.57
1-11 meses	66.3%	62.3%	1.06	9.2%	10.4%	0.89	40.2%	26.5%	1.51	16.5%	25.5%	0.65
1 año o más	69.3%	66.3%	1.05	13.5%	16.0%	0.85	42.0%	27.2%	1.54	13.6%	23.1%	0.59
Ámbito búsqueda de empleo												
Municipio	69.1%	62.4%	1.11	14.2%	15.9%	0.89	29.3%	20.6%	1.42	24.5%	26.0%	0.94
Provincia/ CCAA	68.0%	64.0%	1.06	10.5%	11.8%	0.89	42.9%	28.7%	1.50	14.7%	23.6%	0.62
España/Europa	61.0%	53.6%	1.14	7.7%	6.6%	1.16	44.4%	29.2%	1.52	9.7%	17.5%	0.55
Restringido	60.6%	56.2%	1.08	7.9%	8.1%	0.97	29.7%	17.8%	1.67	20.5%	30.8%	0.66
Prestación por desempleo												
No recibe prestación	66.5%	62.4%	1.07	9.2%	9.8%	0.94	42.4%	27.8%	1.53	14.9%	24.8%	0.60
Recibe prestación	69.4%	64.2%	1.08	14.9%	17.0%	0.88	42.1%	27.6%	1.53	12.4%	19.6%	0.63
Jornada solicitada												
Completa/ indiferente	67.4%	63.3%	1.07	10.4%	11.8%	0.88	42.4%	27.7%	1.53	14.6%	23.8%	0.61
Parcial	52.6%	48.5%	1.09	2.2%	2.6%	0.84	39.2%	27.5%	1.42	12.0%	18.1%	0.66
Ocupación demandada												
Cuello blanco	65.5%	59.8%	1.10	9.7%	10.9%	0.89	41.9%	26.9%	1.56	13.9%	22.0%	0.63
Cuello azul	72.5%	70.1%	1.03	11.8%	13.0%	0.91	43.9%	29.8%	1.47	16.6%	27.4%	0.61

3. PROGRAMA DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL PARA PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN MAYORES DE 30 AÑOS

A. FICHA RESUMEN³⁰

Medida de **formación en alternancia con la actividad laboral** que ofrece la realización de un período de cualificación y aprendizaje a desempleados que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para el desempeño de la ocupación.

El programa tiene como objetivo la cualificación profesional de los participantes en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una entidad pública y en la realización de actividades de interés público o social, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, al objeto de proporcionarles la cualificación profesional de un certificado de profesionalidad relacionado con la ocupación y activarlos para la posterior búsqueda de empleo.

Durante la participación en el programa el participante recibirá:

- a) Un servicio específico de orientación profesional
- b) Experiencia profesional en la obra y servicio de interés público o social, mediante la suscripción de un contrato para la formación y el aprendizaje de, al menos, 9 meses de duración.
- c) Formación correspondiente a un certificado de profesionalidad, preferentemente de nivel 1, directamente relacionado con la ocupación.

Beneficiarios:

Entidades Locales de la Comunidad de Madrid, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas.

Destinatarios:

El programa está dirigido a desempleados de larga duración de 30 o más años, inscritos en las Oficinas de Empleo de la CM, y que carezcan de cualificación profesional reconocida, por el sistema educativo o el sistema de formación profesional para el empleo, para el desempeño de la ocupación.

Se consideran PLD a los demandantes de empleo que hayan permanecido inscritos en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa.

- Al menos **la mitad** de los participantes serán **mujeres**.
- **Prioridad** en la participación: desempleados que **no perciban prestaciones ni subsidios** por desempleo u otras rentas por desempleo.

Descripción de la subvención:

La subvención estará destinada a sufragar los siguientes gastos:

- a) Los **costes salariales y de cotización a la Seguridad Social** derivados del contrato de trabajo para la formación

³⁰ Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.



y el aprendizaje: **800 euros/mes/desempleado participante**

- b) Los costes de la impartición de la formación profesional (**máximo 8 euros/hora** de formación presencial/desempleado participante).

Período subvencionable: 9 primeros meses de duración del contrato de trabajo.

Selección de participantes:

La entidad beneficiaria **presentará la oferta de empleo en la oficina de empleo que corresponda al código postal del centro de trabajo** en el que prestarán sus servicios las personas a contratar. La entidad beneficiaria de la subvención **seleccionará** a los desempleados participantes en el proyecto de **entre los candidatos que le hayan sido remitidos por la Oficina de Empleo**, sin que pueda prevalecer ninguna causa de discriminación no fundamentada legalmente.

Presupuesto año 2018: 23.400.000 euros

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El objetivo de los programas que se van a evaluar en los capítulos 3 y 4 es facilitar la reincorporación de las personas mayores de 30 años al mercado laboral mediante subvenciones a entidades locales por su contratación. Existen dos modalidades dirigidas a las personas de más de 30 años: el **Programa de Cualificación Profesional y el Programa de Reactivación Profesional**. Las características de ambos son distintas por estar dirigidos hacia colectivos de personas mayores de 30 años distintos. Mientras los primeros se dirigen hacia adultos no cualificados, los segundos se centran en quienes tienen una cualificación.

Con respecto a los primeros, que son objeto de este capítulo, su objetivo es la cualificación profesional de los participantes en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, al objeto de proporcionarles la cualificación profesional de un certificado de profesionalidad relacionado con la ocupación y activarlos para la posterior búsqueda de empleo. Para conseguir este objetivo se ofrece la realización de un período de práctica profesional y de formación.

Además de ser desempleado de larga duración, los criterios de elegibilidad se limitan a la falta de cualificación profesional y la edad (mayor de 30 años). La falta de cualificación profesional se refiere a una cualificación profesional reconocida por el sistema educativo o el sistema de formación profesional para el empleo, para el desempeño de la ocupación.

Durante la participación en el programa el participante recibirá un servicio específico de orientación profesional (se le asignará un tutor de inserción del Servicio Público de Empleo de la CM); experiencia profesional en la obra y servicio, **mediante la suscripción de un contrato de formación y aprendizaje de al menos 9 meses de duración**; y la formación correspondiente a un certificado de profesionalidad, preferentemente de nivel 1, directamente relacionado con la ocupación.



La entidad local se compromete a mantener la contratación subvencionada y el alta en la Seguridad Social durante el período subvencionable y a pagar el salario correspondiente a la ocupación y categoría profesional, según el convenio colectivo o la normativa laboral que le resulte de aplicación. En contraprestación, la subvención estará destinada a sufragar los costes salariales y de cotización de la Seguridad Social (800€ por mes y trabajador) y los costes de la impartición de la formación (8 € hora por cada participante).

1. Características de los participantes en el programa

El grupo de Tratamiento está formado por el universo de los destinatarios de contratos subvencionados en el “**Programa de cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años**” correspondiente a la convocatoria del año 2018. En este programa se consideran parados de larga duración a los demandantes de empleo que hayan permanecido inscritos en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa. Tal y como se explica más adelante, debido a la necesaria depuración de la base de datos, así como al procedimiento estadístico posterior llevado a cabo para la selección de un grupo de control adecuado, del total de personas destinatarias, finalmente formarán parte del grupo de tratamiento un total de 1447 individuos, 635 hombres y 812 mujeres, que suponen un 97.1% del universo de destinatarios.

Antes de proceder al análisis de impacto de la participación en el programa es necesario conocer las principales características de los participantes, que se muestran en el Cuadro 1, así como en las figuras que se recogen a lo largo de esta sección.

En la evaluación de los programas mixtos de empleo y formación, además de la evaluación de impacto para la muestra general, se va a analizar el efecto del programa en colectivos específicos: mujeres, mayores de 45 años y parados de muy larga duración. De modo que se van a presentar, en primer lugar, la composición de la muestra en términos de dichos colectivos.

Si bien el programa exige que al menos el 50% de los participantes sean mujeres, el primer aspecto a destacar es que dicha cifra se supera ampliamente, pues las **mujeres** representan un 56.1% de los participantes. Por **edad** se observa que el grupo de 30 a 45 años suponen alrededor del 29% de la muestra y los mayores de 45 un 71% (algo más del 40% están entre 45 y 55 años). Por género, el perfil de edad es diferente. Mientras que los hombres de menos de 45 años suponen el 24%, en el caso de las mujeres son el 32.6%. Los hombres mayores de 55 años suponen el 32.8% de la muestra mientras que para las mujeres es el 29.2%. Dado que la participación en el programa es voluntaria, este patrón de edad

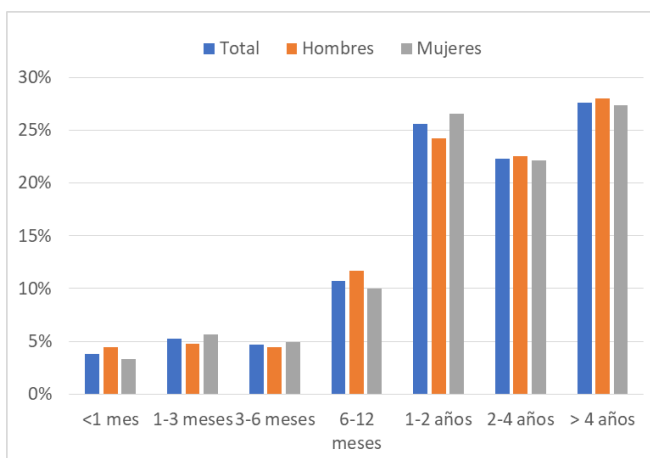


diferencial por género sugiere mayores preferencias a participar entre las mujeres menores de 55 años, y entre los hombres mayores de 45 años. Esto indicaría que las políticas cuyo objetivo sea la reactivación de mujeres desempleadas debería potenciarse entre las mujeres de más de 55 años, pues una vez superada esta edad, la primera dificultad residiría precisamente en lograr la participación dichos grupos en estos programas, junto con su más difícil reactivación (como ocurre también con los hombres de esas edades).

Por **duración del desempleo**, siendo todos los participantes parados de larga duración tal y como establecen las bases reguladoras del programa, hemos diferenciado dos subgrupos: parados de larga duración (PLD) si la inscripción (ininterrumpida) es inferior a 24 meses y parados de muy larga duración (PMLD) si la inscripción como demandante supera 24 meses ininterrumpidos. Atendiendo a dicha clasificación la mitad de la muestra (sin diferencias de género) corresponde a cada uno de los grupos.

Si desagregamos este tiempo en desempleo, medido a partir del tiempo que los participantes llevaban inscritos como demandantes de empleo antes de participar en el programa, podremos identificar dentro de cada grupo diferentes colectivos. El objetivo de esta variable es poder capturar diferencias dentro de ambos grupos de parados. Así, se ve que, dentro del grupo de PLD, que suponen alrededor del 50% de los participantes, la mitad de ellos lleva entre 1 y 2 años inscritos. Entre los PMLD vemos que la mitad de ellos llevan entre 2 y 4 años y la otra mitad 4 años o más (Figura 1a). No se aprecian diferencias por género destacables salvo en que hay un porcentaje mayor de hombres entre 6 y 12 meses inscritos y un porcentaje mayor de mujeres entre 1 y 2 años.

Figura 1.a: Características de los participantes por tiempo de inscripción como demandantes de empleo

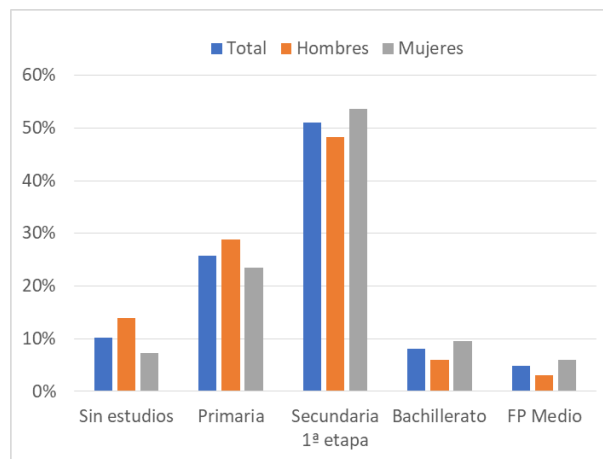


Respecto a otras características de los participantes, se observa que las personas con un **nivel de estudios** de 1er ciclo de secundaria constituyen el grupo mayoritario de los participantes con un 51.3%



de los participantes, seguidos de los que poseen un nivel de Primaria con un 25.8% (Figura 1b). Se observa, que un 10.2% de los participantes no tienen estudios, y alrededor del 12.6% corresponden a estudios superiores (8% Bachillerato y 4.6% FP medio). En el caso de los hombres, los participantes sin estudios y con Primaria ascienden al 14% y 29%, respectivamente; siendo superiores a los de las mujeres (7.3% y 23.5%, respectivamente). Los hombres con nivel educativo de 1er ciclo de Secundaria son un 48.3% (frente al 53.7% de las mujeres) y los que tienen un nivel mayor son el 9% (frente al 15.5% de las mujeres). Es decir, la distribución por nivel educativo está mostrando que las mujeres tienen en media un nivel educativo mayor.

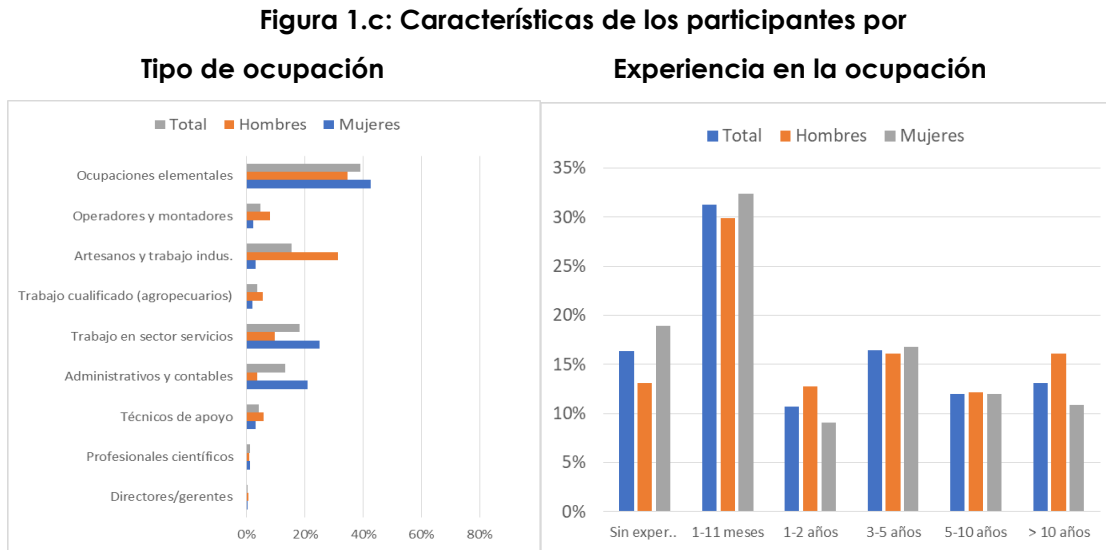
Figura 1.b: Características de los participantes por nivel educativo



Si atendemos al tipo de **ocupación demandada** por los participantes, observamos claramente que tres ocupaciones son las más demandas: "Ocupaciones Elementales", "Trabajo en el sector servicios" y "Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)" y que representan respectivamente el 39.1%, 18.2% y 15.4% del total de los participantes (Figura 1c, panel izquierdo). Se observan importantes diferencias de género. Entre los hombres participantes en el programa la ocupación más demandada es la de "Ocupaciones elementales" y "Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)" que integra un 34.7% y 31.3% del total de hombres respectivamente. Entre el colectivo femenino de participantes en el programa, la ocupación que resulta más demanda es la perteneciente a la categoría de "Ocupaciones elementales" con un 42.5%. Le siguen las categorías de "Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores" y "Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina" con porcentajes del 25.0% y 20.9% respectivamente.



Otra característica en la que encontramos importantes diferencias es en la **experiencia en la ocupación demandada**. El 31.1% de los participantes tenían un grado de experiencia entre 1 y 11 meses (porcentaje ligeramente superior en el caso de las mujeres), seguido de participantes o sin experiencia o con experiencia entre 3 y 5 años que suponen el 16.4% cada uno de ellos. Las mujeres son más numerosas en el caso de no tener experiencia previa (19.0% frente al 13.1% de los hombres). Ver Figura 1c, panel derecho.



Si comparamos la **ocupación demandada** y la **ocupación del contrato subvencionado** podemos ver que se han conseguido más contratos en “Ocupaciones elementales” que los solicitados (para ambos géneros), mostrando porcentajes superiores al 80% de los contratos conseguidos en esas ocupaciones, cuando el demandado apenas llegaba al 40%. Los hombres han conseguido menos trabajos en “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)” que los demandados (6.9% frente al 31.4 % demandado) mientras que las mujeres han conseguido menos en “Administrativos y contables” y “Trabajadores sector servicios” (7.8% y 4.8% frente a los 21% y 25% demandados) (ver Figura 1d).

Figura 1.d: Características de los participantes por ocupación demandada y del contrato subvencionado

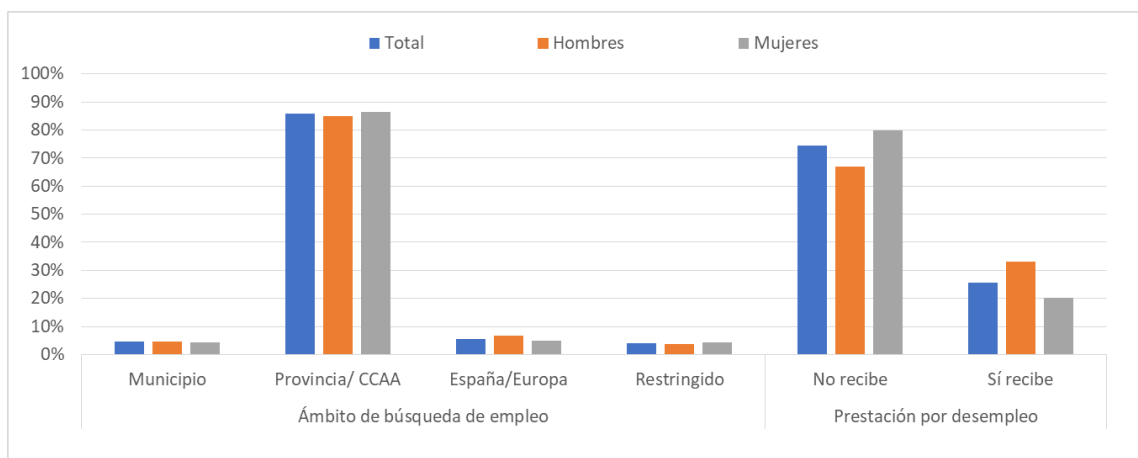
Todos Hombres Mujeres





En cuanto al **ámbito de búsqueda de empleo**, los resultados muestran que la mayoría de los participantes en el programa tienen como ámbito de búsqueda la Provincia o Comunidad Autónoma (más del 85%). En este caso, las diferencias de género no son significativas. Entre las mujeres participantes hay un mayor porcentaje de ellas que antes de incorporarse al programa no recibían **prestación** por desempleo, 82.4% frente a un 79.2% de los hombres (ver Figura 1e).

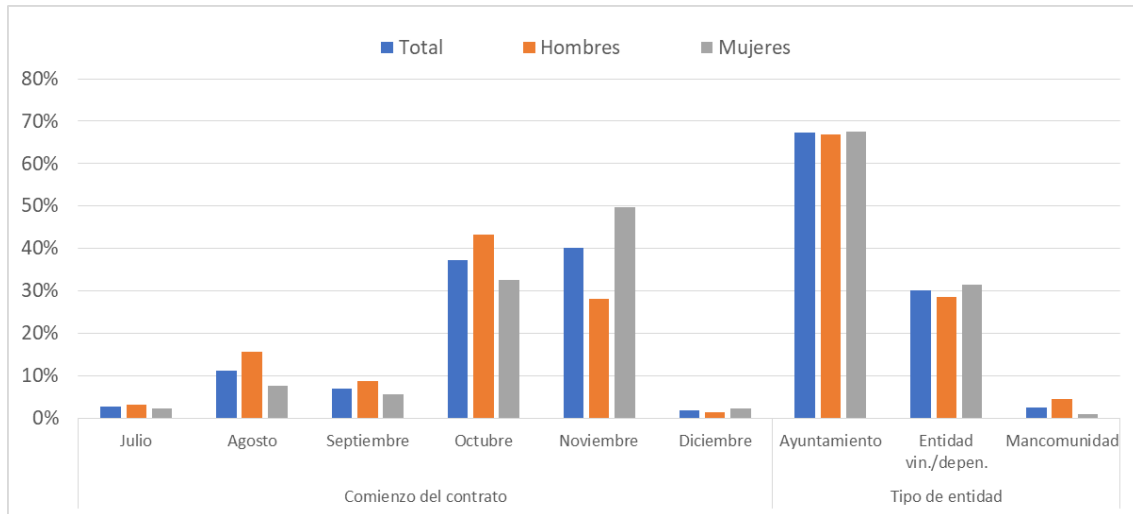
Figura 1.e: Características de los participantes por prestación de desempleo y ámbito de búsqueda



En términos del contrato, sabemos que la **duración del contrato** es en un 95.4% terminado, es decir, los participantes se mantienen los 9 meses. Las mujeres lo hacen en un porcentaje algo superiores (95.9% frente a 94.8% de los hombres (Cuadro 1). Observamos en la Figura 1f que **el comienzo del contrato** ocurre fundamentalmente en octubre y noviembre (alrededor de 37% y 40%, respectivamente). Para los hombres el mes de noviembre tiene menor incidencia que se compensa con una mayor incidencia en octubre. El **tipo de entidad** en el que se desarrolla la actividad es un 67% en ayuntamientos (similar para hombres y mujeres) y en entidades vinculadas o dependientes en un 30.1% (similar para hombres y mujeres). El **tipo de contrato**, dado el programa que estamos analizando, es en su totalidad por obra y servicio.

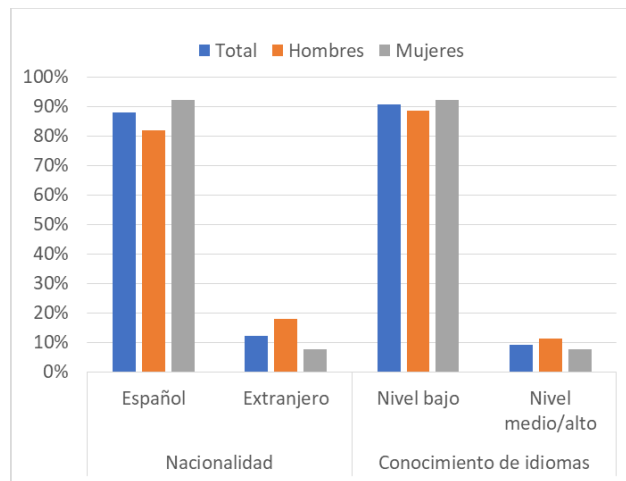


Figura 1.f: Características de los participantes por comienzo del contrato y tipo de entidad



Finalmente, cabe destacar que, entre las mujeres participantes, el porcentaje de ellas que cuenta con **conocimiento de idiomas** bajo es significativamente más alto que entre los hombres (92.2% frente al 88.5%). También el porcentaje de hombres destinatarios de los programas con **nacionalidad extranjera** es considerablemente superior al de las mujeres (18% para hombres frente al 7.6% para mujeres) (ver Figura 1g).

Figura 1.g: Características de los participantes por nacionalidad y conocimiento de idiomas.



Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	1447	635	812
Colectivos específicos			
Hombres	43.88%	100.00%	-
Mujeres	56.12%	-	100.00%
Mayores 45 años	71.18%	76.06%	67.36%
Menores 45 años	28.82%	23.94%	32.64%
Muy larga duración (> 2 años)	50.03%	49.45%	50.49%
Larga duración (1-2 años)	49.97%	50.55%	49.51%
Edad			
30-44	28.82%	23.94%	32.64%
45-54	40.43%	43.31%	38.18%
55 y más	30.75%	32.76%	29.19%
Tiempo inscrito como demandante^(a)			
< de 1 mes	3.80%	4.41%	3.33%
1-3 meses	5.25%	4.72%	5.67%
3-6 meses	4.70%	4.41%	4.93%
6- 12 meses	10.71%	11.65%	9.98%
1-2 años	25.57%	24.25%	26.60%
2-4 años	22.32%	22.52%	22.17%
4 años y más	27.64%	28.03%	27.34%
Nivel de estudios			
Sin estudios	10.16%	13.86%	7.27%
Primaria	25.85%	28.82%	23.52%
Secundaria 1ª etapa	51.35%	48.35%	53.69%
Bachillerato	8.02%	5.98%	9.61%
FP Medio	4.63%	2.99%	5.91%
Ocupación demandada			
Directores/gerentes	0.28%	0.47%	0.12%
Profesionales científicos	1.04%	0.94%	1.11%
Técnicos de apoyo	4.28%	5.83%	3.08%
Administrativos y contables	13.34%	3.62%	20.94%
Trabajadores en servicios	18.24%	9.61%	25.00%
Trabajadores cualificados (agropecuarios)	3.66%	5.67%	2.09%
Trabajadores cualificados (industria y construcción)	15.41%	31.34%	2.96%
Operadores y montadores	4.70%	7.87%	2.22%
Ocupaciones elementales	39.05%	34.65%	42.49%
Ocupación Contrato subvencionado			
Directores/gerentes	0.00%	0.00%	0.00%
Profesionales científicos	0.76%	0.94%	0.62%
Técnicos de apoyo	0.62%	0.16%	0.99%
Administrativos y contables	4.84%	1.10%	7.76%
Trabajo en sector servicios	3.18%	1.26%	4.68%
Trabajo cualificado (agropecuarios)	1.38%	0.63%	1.97%
Trabajo cualificado (industria y construcción)	5.32%	6.93%	4.06%
Operadores y montadores	0.00%	0.00%	0.00%
Ocupaciones elementales	83.90%	88.98%	79.93%
Experiencia en la ocupación demandada			
Sin experiencia	16.38%	13.07%	18.97%
1-11 meses	31.31%	29.92%	32.39%
1-2 años	10.71%	12.76%	9.11%
3-5 años	16.45%	16.06%	16.75%
5-10 años	12.02%	12.13%	11.95%
> 10 años	13.13%	16.06%	10.84%
Ámbito de búsqueda de empleo			
Municipio	4.50%	4.60%	4.40%
Provincia/ CCAA	85.80%	85.00%	86.30%
España/Europa	5.60%	6.70%	4.80%
Restringido	4.10%	3.70%	4.40%
Prestación por desempleo			
No recibe prestación	81.00%	79.21%	82.39%



	Total	Hombres	Mujeres
Si recibe prestación	19.00%	20.79%	17.61%
Duración de la subvención			
0 meses	0.76%	0.47%	0.99%
1 mes	0.14%	0.16%	0.12%
2 meses	0.48%	0.94%	0.12%
3 meses	0.90%	0.79%	0.99%
4 meses	0.48%	0.94%	0.12%
5 meses	0.21%	0.16%	0.25%
6 meses	0.21%	0.31%	0.12%
7 meses	0.62%	0.47%	0.74%
8 meses	0.76%	0.94%	0.62%
9 meses	95.44%	94.80%	95.94%
Comienzo del contrato			
julio	2.63%	3.15%	2.22%
agosto	11.06%	15.59%	7.51%
septiembre	6.98%	8.66%	5.67%
octubre	37.25%	43.15%	32.64%
noviembre	40.22%	28.03%	49.75%
diciembre	1.87%	1.42%	2.22%
Tipo de entidad			
Ayuntamiento	67.31%	66.93%	67.61%
Entidad vinculada o dependiente	30.13%	28.50%	31.40%
Mancomunidad	2.56%	4.57%	0.99%
Conocimiento de idiomas			
Nivel bajo	90.60%	88.50%	92.24%
Nivel medio/alto	9.40%	11.50%	7.76%
Nacionalidad			
Español	87.84%	82.05%	92.36%
Extranjero	12.16%	17.95%	7.64%

(a) Tiempo de inscripción ininterumpido.

2. Selección del grupo de control

2.1. Grupo de control

Tal y como queda recogido en la Guía Metodológica, dado el carácter observacional de los datos disponibles, la metodología que se va a aplicar en el estudio de la evaluación del impacto de la participación en cada uno de los programas se basa en la selección de un grupo de control que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio. Es decir, se va a seleccionar un grupo de personas que no participan en el programa pero que tienen características observables similares a las de las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es, por tanto, seleccionar individuos cuya probabilidad para ser destinatarios de un contrato subvencionado del programa de **Cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años** que carecen de una cualificación profesional sea muy similar a la de las personas han participado activamente en el programa.

Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por una metodología de emparejamiento y concretamente por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de



individuos dentro de estratos exactamente iguales. Como se explica con más detalle en la Guía Metodológica, el algoritmo CEM permite mejorar la inferencia causal reduciendo los desequilibrios entre el grupo de tratamiento y el grupo de control en relación a un conjunto de variables o características.

En los programas integrantes de los programas mixtos de empleo y formación, además de las características de los participantes que detallaremos más adelante, se consideran dos elementos cruciales para la evaluación del impacto. En primer lugar, se exige que los integrantes del grupo de control no hayan participado en otras políticas activas de empleo durante los 6 meses anteriores al inicio del programa ni los 6 meses posteriores a la finalización del programa.³¹ En segundo lugar, se debe considerar en la selección del grupo de control el mes en el que la persona está inscrita como demandante para que coincida con el tiempo de inscripción de los participantes en el programa y que corresponda al mes anterior al del inicio del contrato subvencionado por parte de los participantes.

Con carácter general, el **grupo de control** estará integrado por personas que (i) no hayan sido destinatarios de ningún contrato subvencionado del programa; (ii) no hayan participado en ninguna otra política activa de empleo y (iii) en el mes inmediatamente anterior al primer mes objeto de subvención se encontraban en situación de demandante de empleo.

En la evaluación de impacto de este programa las **variables pretratamiento** en base a las cuales se ha realizado el emparejamiento son el género, la edad (en grupos de 30-34 años; 35-39; 40-44; 45-49; 50-54; 55-59; 60-65), el nivel formativo (sin estudios, primaria, secundaria 1ª etapa, bachillerato, FP medio), el tiempo de inscripción como demandante de empleo de forma continuada (menos de 1 mes, 1 -3 meses, 3-6 meses, 6-12 meses, 1-2 años, 2-4 años, más de 4 años), la experiencia en la ocupación demandada (sin experiencia, 1-11 meses, 1-2 años, más de 2 años), tipo de jornada solicitada en la demanda de empleo (parcial vs. completa) y nacionalidad (español o extranjero). El número de estratos con datos de participantes y no participantes es de 1.654, obteniéndose un emparejamiento del 97.1%, es decir, tan sólo hay un 2.9% de los participantes que no formarán parte de la muestra final sobre la cual se realiza la evaluación de impacto. La muestra final resultante es de 35646 individuos en el grupo de control y 1491 en el grupo de tratamiento.

Con objeto de obtener una estimación más aproximada de la participación en el programa en términos de probabilidad de empleo, se ha procedido a hacer estimaciones para diferentes **colectivos** (hombres y mujeres, mayores y menores de 45 años, parados de larga y parados de muy larga duración). Es decir, el grupo de control en cada uno de los colectivos se ha generado de manera específica considerando el mismo conjunto de características excepto la propia del colectivo (por ejemplo, en el caso de las

³¹ Por definición del grupo de control, estas personas tampoco participan en el programa objeto de estudio en este capítulo,



mujeres no se incluye la variable género). Los correspondientes porcentajes de emparejamiento han sido muy altos como en el caso general (anteriormente citado de 97.1%). En el análisis por género el resultado es del 97.9% para mujeres y algo inferior (95.9%) para hombres. Por edad, tenemos que los menores de 45 años presentan un 94.8% de emparejamiento mientras que para los mayores de 45 años es el 99.3%. Finalmente, por duración del desempleo, tenemos que los parados de larga duración tienen un resultado del emparejamiento del 97.9% y los de muy larga duración (aquellos que han estado de manera consecutiva más de 24 meses desempleados) del 98.5%.

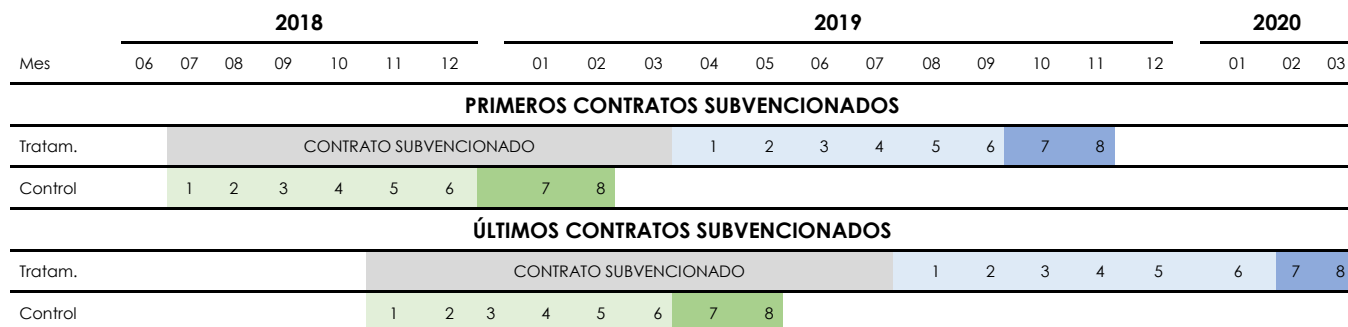
2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que la participación en el programa implica un contrato, a efectos de analizar el éxito del programa en términos de empleo, la probabilidad de empleo debe medirse después de finalizar el contrato subvencionado. Concretamente, se ha realizado el análisis de la probabilidad de empleo tras la participación en un contrato subvencionado a los 6 meses y a los 8 meses tras la fecha fin del contrato subvencionado. En este programa, la evaluación no puede extenderse más allá de 8 meses pues buena parte de los individuos del grupo de tratamiento iniciaron su contrato subvencionado en noviembre de 2018 (algunos incluso en diciembre de 2018). Dado que, por los motivos expuestos en la Guía Metodológica relacionados con la pandemia del COVID-19, limitamos el estudio a la situación laboral previa al inicio de la misma, esto nos impide analizar una ventana de 12 meses tras la finalización del contrato subvencionado. Por ello, para poder tener un horizonte temporal homogéneo para todos los individuos del grupo de tratamiento, y también para los individuos del grupo de control, se han seleccionado ventanas de 6 y 8 meses de cara a evaluar el impacto de la medida objeto de análisis.

En este punto es preciso señalar que la gran mayoría de los participantes (un 95.4%) finaliza el contrato asociado al programa, pero el 4.6% restante no lo terminan en la fecha inicialmente prevista, habitualmente por haber encontrado antes otro empleo (es muy similar entre hombres y mujeres). Por tanto, para estos últimos el contrato subvencionado finaliza antes de los nueve meses que dura el contrato y consecuentemente su probabilidad de empleo comienza a medirse en el momento que deja el contrato subvencionado. A modo ilustrativo, en la Figura 2 aparece el diagrama temporal para este programa, en dos paneles correspondientes, el primero a la fecha del primer contrato subvencionado objeto de estudio y el segundo a la fecha del último contrato subvencionado.



Figura 2. Diagrama temporal correspondiente al inicio del contrato subvencionado



Nota: Los contratos subvencionados se presentan en gris; los periodos de 6 meses posteriores se presentan en azul y verde claro para grupos de tratamiento y control respectivamente; los periodos de 8 meses posteriores se presentan en azul y verde oscuro para grupos de tratamiento y control respectivamente.

En este programa los contratos subvencionados comienzan entre julio de 2018 y diciembre de 2018, y finalizan -dada la duración del periodo sujeto a subvención de 9 meses- entre marzo de 2019 y julio de 2019. Esto implica que para cada participante en el programa los periodos de 6 y 8 meses para estimar la probabilidad de empleo comienzan en momentos diferentes del tiempo. Como se puede observar en la Figura 2, para el grupo de tratamiento cuyo contrato comenzó en julio de 2018 y finalizó en marzo de 2019, se observa su probabilidad de estar contratado a la finalización del mismo en dos periodos distintos (i) abril 2019-septiembre 2019 (los 6 meses siguientes a la finalización del contrato subvencionado) y (ii) abril 2019-marzo 2020 (12 meses siguientes a la finalización del contrato subvencionado). Para ser comparable con el grupo de control, se eligen para estos individuos un periodo de seis meses (julio 2018-febrero 2019) y otro de 12 meses (julio 2018-junio 2019) después del mes de la demanda seleccionada para observar su probabilidad de conseguir un empleo. Pero esto no va a ser posible para los individuos que comenzaron su contrato en noviembre de 2018.

Para el grupo de tratamiento cuyo último contrato comenzó en noviembre de 2018 y que por tanto finalizó en julio de 2019, se analizaría su probabilidad de empleo en (i) los 6 meses posteriores (agosto 2019-enero 2020) y (ii) hasta marzo de 2020 (es decir, 8 meses posteriores (junio 2019- marzo 2020)).



3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.
- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado analizamos las **probabilidades medias estimadas de empleo** (en el periodo de **6 y 8 meses** respectivamente) entre el grupo de tratamiento y de control a partir de las estimaciones de los modelos logístico (para la probabilidad de empleo global) y logístico multinomial (para la probabilidad de empleo según calidad) para la muestra total. En las estimaciones, además de la participación en el programa³², se ha controlado por diferentes características que podrían afectar a la probabilidad de encontrar empleo. En el Cuadro 2 se recogen los resultados para el conjunto de la muestra, así como por colectivos. La Figura 3 muestra las probabilidades medias estimadas para el total de la muestra por tipo de empleo (calidad alta, media y baja).

Los resultados reflejan **tres rasgos diferenciados**, (i) la probabilidad media estimada de los participantes es superior a la de los no participantes (ratios superiores a la unidad)³³; (ii) la mayor probabilidad media estimada corresponde a los contratos de calidad media, seguida de los de calidad baja y la menor de todas se encuentra en los contratos de calidad alta; y (iii) las probabilidades medias son superiores cuando se consideran 8 meses tras la finalización del contrato subvencionado que si se analizan los 6 meses posteriores.

³² En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

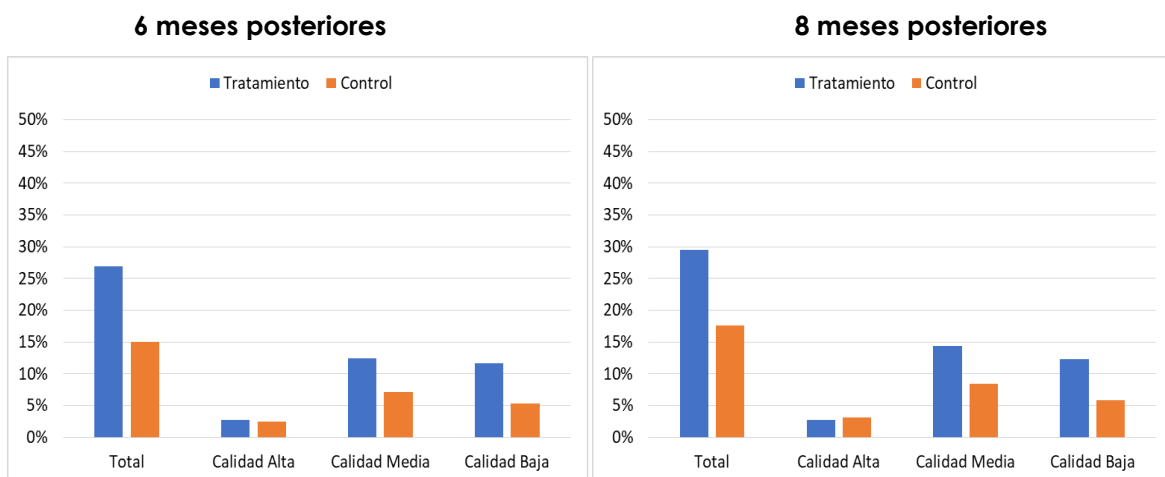
³³ El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control).



En particular, para el total de la muestra se puede observar que la probabilidad media de encontrar empleo a los **6 meses** después de finalizar el contrato subvencionado es bastante superior para el grupo de los participantes (26.9% frente a 15.0% del grupo de control, ver Cuadro 2 y Figura 3, panel izquierdo). Cuando distinguimos según la calidad del empleo, los empleos de calidad media y baja (más probables los de calidad media en la mayoría de los casos) siguen mostrando una probabilidad de empleo para los participantes mayor que para los no participantes. Aunque en el periodo de 6 meses la probabilidad de empleo de los participantes supera a la de los no participantes con independencia de la calidad del empleo, en el horizonte de 8 meses los no participantes alcanzan mayores probabilidades de empleo de calidad alta (ratio inferior a la unidad).

Atendiendo a los **colectivos específicos** según género, edad y tiempo en desempleo, se observan las siguientes características. En primer lugar, las probabilidades de empleo de las **mujeres** son menores que las de los hombres en todos los tipos de empleo excepto en los de calidad baja, tanto si consideramos 6 u 8 meses tras la finalización del contrato subvencionado. De hecho, mientras que el tipo de empleo más probable para los hombres es el de calidad media (15.9% a los 6 meses), en el caso de las mujeres participantes el tipo de empleo más habitual es el de calidad baja (13.1% a los 6 meses). Al comparar los resultados de hombres y mujeres frente a sus homólogos del grupo de control, se mantiene lo observado para el conjunto de la muestra, pues para todos los tipos de empleo, tanto los hombres como las mujeres participantes alcanzan probabilidades de empleo a los 6 meses superiores a las del grupo de control (ratios superiores a la unidad). Pero al extender el periodo hasta 8 meses, se invierte la relación en lo que respecta a empleos de calidad alta (aunque son diferencias pequeñas) y esto se cumple tanto para hombres como para mujeres.

Figura 3: Efectos en la probabilidad de empleo (grupo tratamiento y control)



Respecto a la **edad**, hemos diferenciado tres grupos: 30-44 años, 45-54 años y mayores de 54 años. Tanto en términos globales como según la tipología del empleo, en todos los casos las mayores probabilidades de empleo se registran entre los menores de 45 años, mientras que las personas con más de 54 años son las que registran peores resultados en términos de empleo. Cabe destacar, sin embargo, que mientras que los empleos más habituales para los mayores de 45 años son los de calidad media, en el caso de las personas de 30 a 44 años el tipo de empleo más habitual es el de calidad baja en cualquiera de los dos horizontes temporales considerados. Respecto a la comparación frente al grupo de control, todo lo dicho para la muestra general se mantiene en este caso, pues cualquiera de los colectivos de edad alcanza mayores probabilidades de empleo que los no participantes y dicha ventaja sólo desaparece en los empleos de calidad alta cuando se atiende al periodo de 8 meses (ver Figura 4).

Si atendemos al **tiempo en desempleo**, se aprecia que la probabilidad media de empleo decrece con la duración del desempleo (ver Figura 5), reflejando así las mayores dificultades de empleabilidad a las que se enfrentan los parados de muy larga duración. Considerando el periodo de 8 meses, para cualquiera de las duraciones contempladas, puede verse que el tipo de empleo más habitual es el de calidad media, seguido por los de calidad baja. Finalmente, al comparar los resultados con el grupo de control, se confirma que para todos los grupos, los participantes alcanzan siempre una probabilidad global de empleo más alta que los no participantes y el ratio de probabilidades crece a medida que aumenta el tiempo en desempleo. Este fenómeno se mantiene en los empleos de calidad media y baja, pero no en los empleos de calidad alta (ver Cuadro 2).



Figura 4: Probabilidad media estimada de empleo (grupo tratamiento y control) por edad 6 meses posteriores

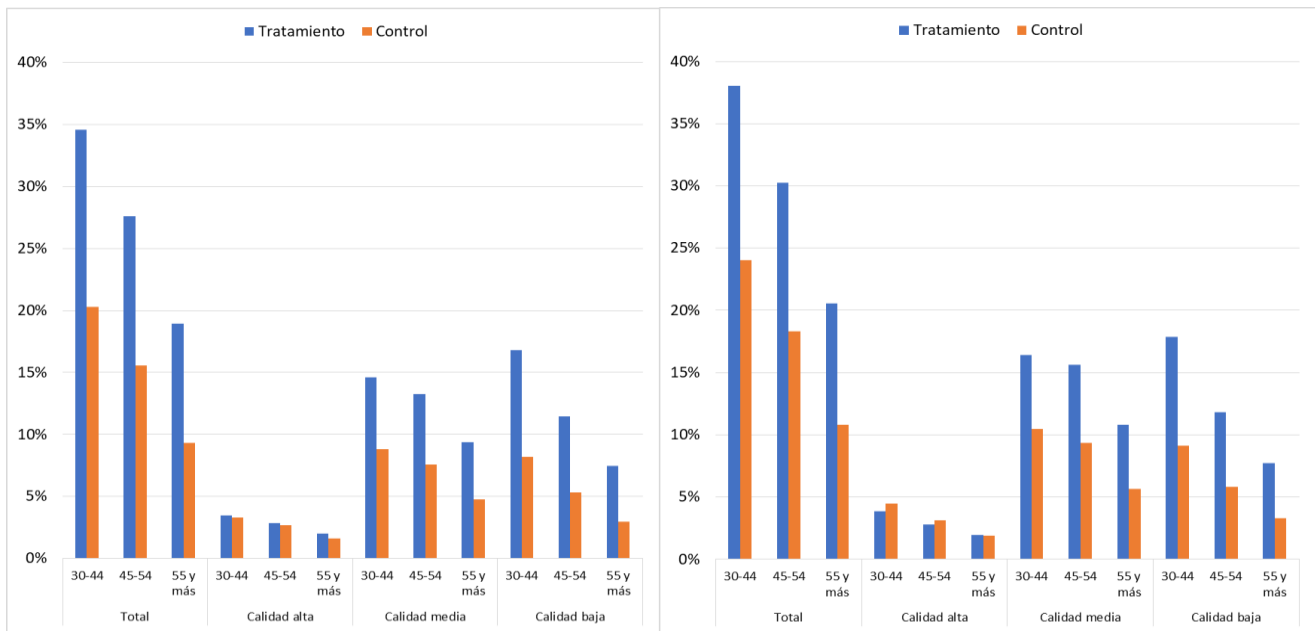
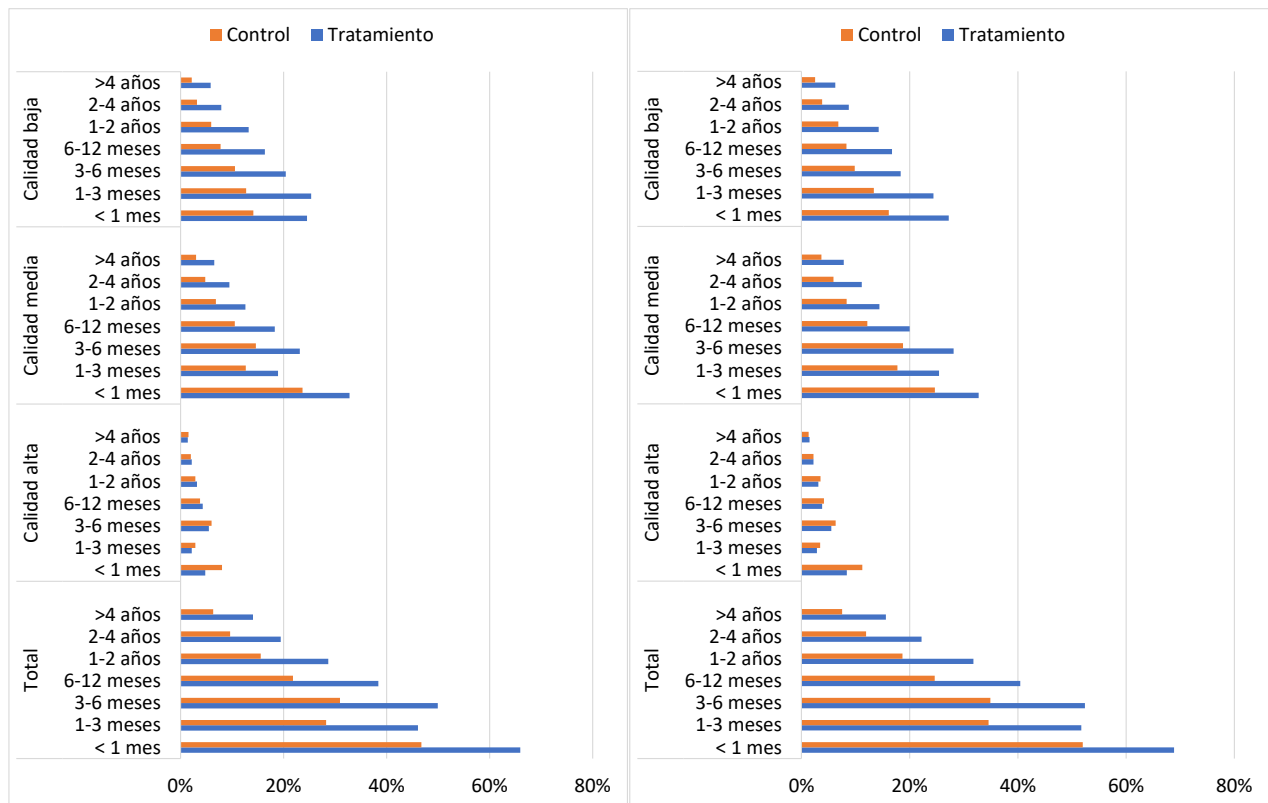


Figura 5: Probabilidad media estimada de empleo por duración del desempleo 6 meses posteriores



Cuadro 2. Probabilidades medias estimadas de empleo

	Pr (empleo)			Pr (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
6 MESES												
Total	26.9%	15.0%	1.79	2.70%	2.50%	1.08	12.40%	7.10%	1.75	11.70%	5.40%	2.17
Hombres	29.5%	16.6%	1.77	3.2%	2.9%	1.10	15.9%	9.1%	1.74	10.1%	4.7%	2.17
Mujeres	25.0%	13.7%	1.82	2.4%	2.2%	1.10	9.8%	5.5%	1.79	13.1%	6.0%	2.17
Edad												
30-44	34.6%	20.3%	1.70	3.5%	3.3%	1.05	14.6%	8.8%	1.65	16.8%	8.2%	2.05
45-54	27.6%	15.5%	1.78	2.8%	2.7%	1.05	13.2%	7.6%	1.75	11.4%	5.3%	2.16
55 y más	19.0%	9.3%	2.04	2.0%	1.6%	1.25	9.4%	4.7%	1.98	7.4%	3.0%	2.50
Tiempo inscrito												
< 1 mes	65.9%	46.7%	1.41	4.8%	8.0%	0.60	32.8%	23.7%	1.38	24.6%	14.1%	1.74
1-3 meses	46.1%	28.3%	1.63	2.2%	2.9%	0.76	18.9%	12.7%	1.50	25.3%	12.8%	1.99
3-6 meses	49.9%	31.0%	1.61	5.5%	6.0%	0.91	23.2%	14.6%	1.58	20.4%	10.6%	1.93
6-12 meses	38.4%	21.8%	1.76	4.3%	3.8%	1.14	18.3%	10.5%	1.73	16.4%	7.8%	2.10
1-2 años	28.7%	15.6%	1.84	3.2%	2.9%	1.11	12.6%	6.9%	1.83	13.2%	5.9%	2.23
2-4 años	19.5%	9.6%	2.02	2.2%	2.0%	1.09	9.5%	4.8%	1.98	7.9%	3.2%	2.47
>4 años	14.1%	6.3%	2.22	1.4%	1.6%	0.90	6.5%	3.0%	2.17	5.9%	2.2%	2.67
8 MESES												
Total	29.5%	17.6%	1.68	2.8%	3.1%	0.90	14.4%	8.5%	1.69	12.3%	5.9%	2.08
Hombres	31.9%	19.3%	1.65	3.2%	3.4%	0.92	18.4%	11.0%	1.67	10.0%	4.9%	2.05
Mujeres	27.6%	16.3%	1.69	2.6%	2.9%	0.90	11.3%	6.6%	1.70	14.1%	6.8%	2.06
Edad												
30-44	38.0%	24.0%	1.58	3.9%	4.4%	0.87	16.4%	10.4%	1.57	17.9%	9.1%	1.96
45-54	30.3%	18.3%	1.65	2.8%	3.1%	0.89	15.6%	9.4%	1.67	11.8%	5.8%	2.04
55 y más	20.6%	10.8%	1.90	1.9%	1.9%	1.04	10.8%	5.7%	1.90	7.7%	3.3%	2.34
Tiempo inscrito												
< 1 mes	68.9%	52.0%	1.32	8.4%	11.2%	0.75	32.7%	24.6%	1.33	27.2%	16.1%	1.69
1-3 meses	51.7%	34.6%	1.50	2.9%	3.4%	0.83	25.4%	17.7%	1.43	24.4%	13.4%	1.82
3-6 meses	52.4%	34.9%	1.50	5.5%	6.3%	0.87	28.1%	18.8%	1.50	18.3%	9.8%	1.86
6-12 meses	40.4%	24.6%	1.64	3.8%	4.1%	0.92	20.0%	12.2%	1.64	16.7%	8.3%	2.02
1-2 años	31.8%	18.7%	1.70	3.1%	3.5%	0.89	14.4%	8.3%	1.73	14.3%	6.8%	2.10
2-4 años	22.2%	11.9%	1.86	2.2%	2.2%	1.00	11.1%	5.9%	1.89	8.8%	3.8%	2.30
>4 años	15.6%	7.5%	2.08	1.5%	1.3%	1.14	7.8%	3.7%	2.11	6.3%	2.5%	2.49

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

^(a) El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control). Cuando el ratio es superior a la unidad implica que la probabilidad media del participante es superior.

3.2. Impacto del programa

En esta sección llevamos a cabo un análisis de evaluación de impacto de la participación en el programa que combina las probabilidades medias estimadas de empleo para distintos colectivos, con el efecto marginal de la participación en el programa sobre dichas probabilidades, que son los que nos permiten analizar el impacto en términos cuantitativos de la participación en el programa.



3.2.1. Impacto general

La **probabilidad media estimada de empleo** para el total de la muestra (grupo de tratamiento y control considerados conjuntamente) sigue las pautas que veíamos en la sección anterior. Es decir, se observa que la probabilidad estimada media de conseguir un empleo de calidad media es la mayor, seguida de la calidad baja y finalizando con la menor probabilidad para los empleos de calidad alta. En particular, la probabilidad media estimada para el total de la muestra es del 15.5% (Figura 4a)³⁴ y asciende hasta el 18.1% si consideramos un periodo de 8 meses. Por calidad del empleo, en ambos horizontes temporales es más probable conseguir un empleo de calidad media (7.3% y 8.8% respectivamente para 6 y 8 meses), seguido de un empleo de calidad baja (6.35% y 6.29% respectivamente). Los empleos de calidad alta son menos probables de conseguir en ambos periodos (2.5% y 3.1% respectivamente).

Los resultados relativos **al impacto de la participación en el programa** reflejan que la probabilidad de conseguir un empleo a los 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado para los participantes es alrededor de 12 pp superior a la de los no participantes, manteniéndose este efecto en magnitud si se observa en los 8 meses siguientes (Cuadro 3, Panel A y Figura 4a).

Este mayor impacto a los 8 meses se observa igualmente cuando analizamos el efecto de la participación por **calidad del empleo**. En particular, para los empleos de calidad media el efecto de la participación es de 5.38 pp a los 6 meses después de la finalización del contrato subvencionado y 5.5 pp si se consideran 8 meses. Es importante destacar que, aunque la probabilidad de empleo es superior en los empleos de calidad media, el impacto de la participación en el programa es más intenso sobre los empleos de calidad baja en ambos horizontes temporales (6.35 pp y 6.29 pp, respectivamente). Para los empleos de calidad alta el efecto de la participación es pequeño y estadísticamente no significativo.

³⁴ Probabilidad media cuando consideramos conjuntamente participantes y no participantes.



Cuadro 3. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Mod. Logit	Mod. Multinomial (calidad del empleo)		
	Total	Alta	Media	Baja
PANEL A: Total				
6 meses	12.17 ***	0.41	5.38 ***	6.35 ***
8 meses	11.87 ***	-0.02	5.55 ***	6.29 ***
PANEL B: Género				
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 ***
PANEL C: Edad				
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 ***
PANEL D: Duración desempleo				
PLD ^(a)				
6 meses	11.84 ***	-0.54	5.86 ***	6.53 ***
8 meses	11.83 ***	-1.37 *	6.87 ***	6.35 ***
PMLD ^(b)				
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%.

Nota 1: Categoría de referencia son los no ocupados en ambos modelos. En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación

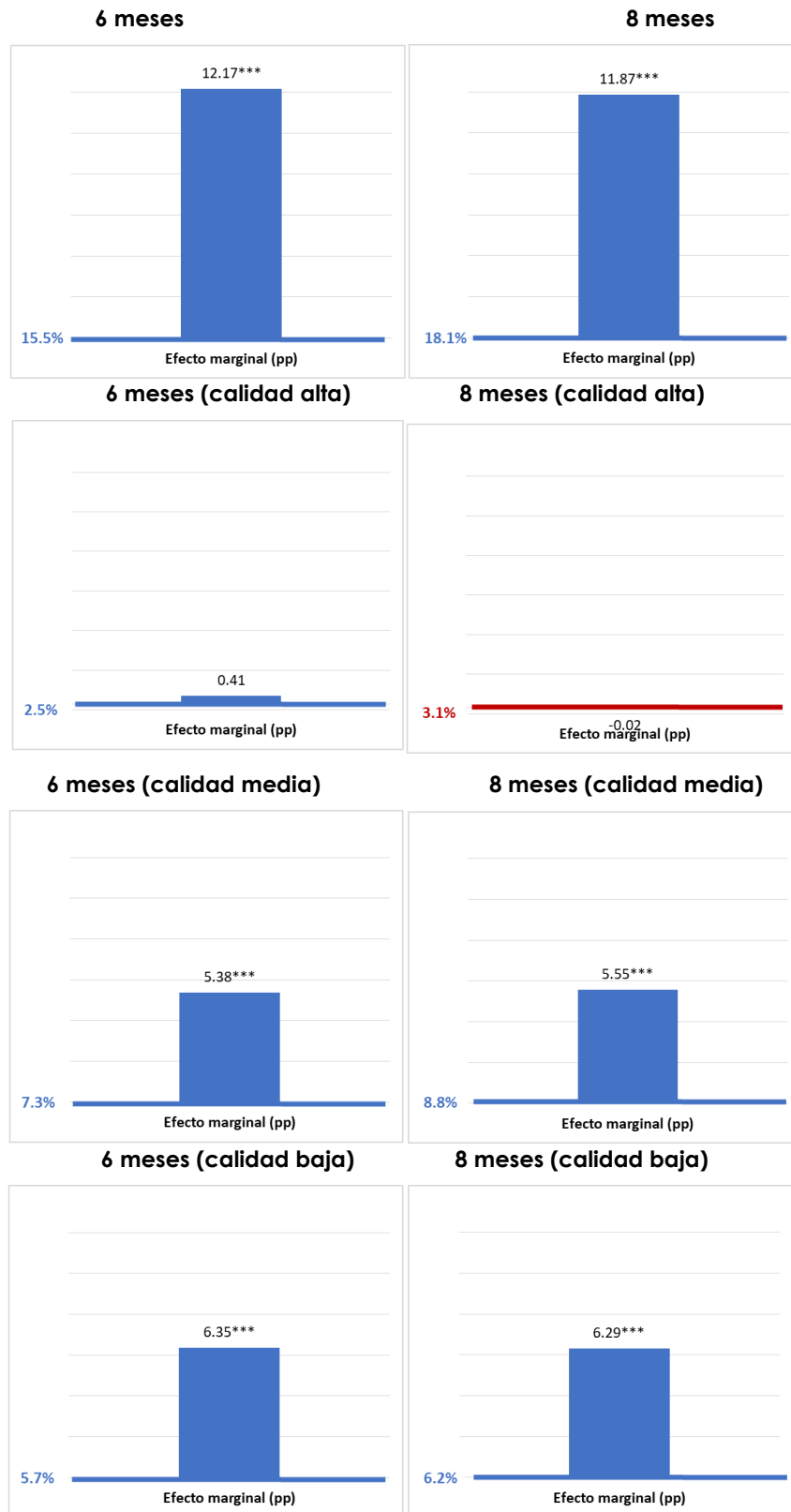
Nota 2: Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.

^(a) Inscritos como demandantes al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de incorporación al programa pero menos de 24 meses ininterrumpidos de inscripción

^(b) Parados de muy larga duración: Inscritos como demandantes más de 24 meses ininterrumpidos.



Figura 4.a. Efecto marginal de la participación en la probabilidad de empleo (total muestra)



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

3.2.2. Impacto de la participación por género

A continuación, replicamos el análisis del apartado anterior pero centrando la atención sobre hombres y mujeres de manera independiente. Para ambos se han construido grupos de control específicos para posteriormente replicar las estimaciones.

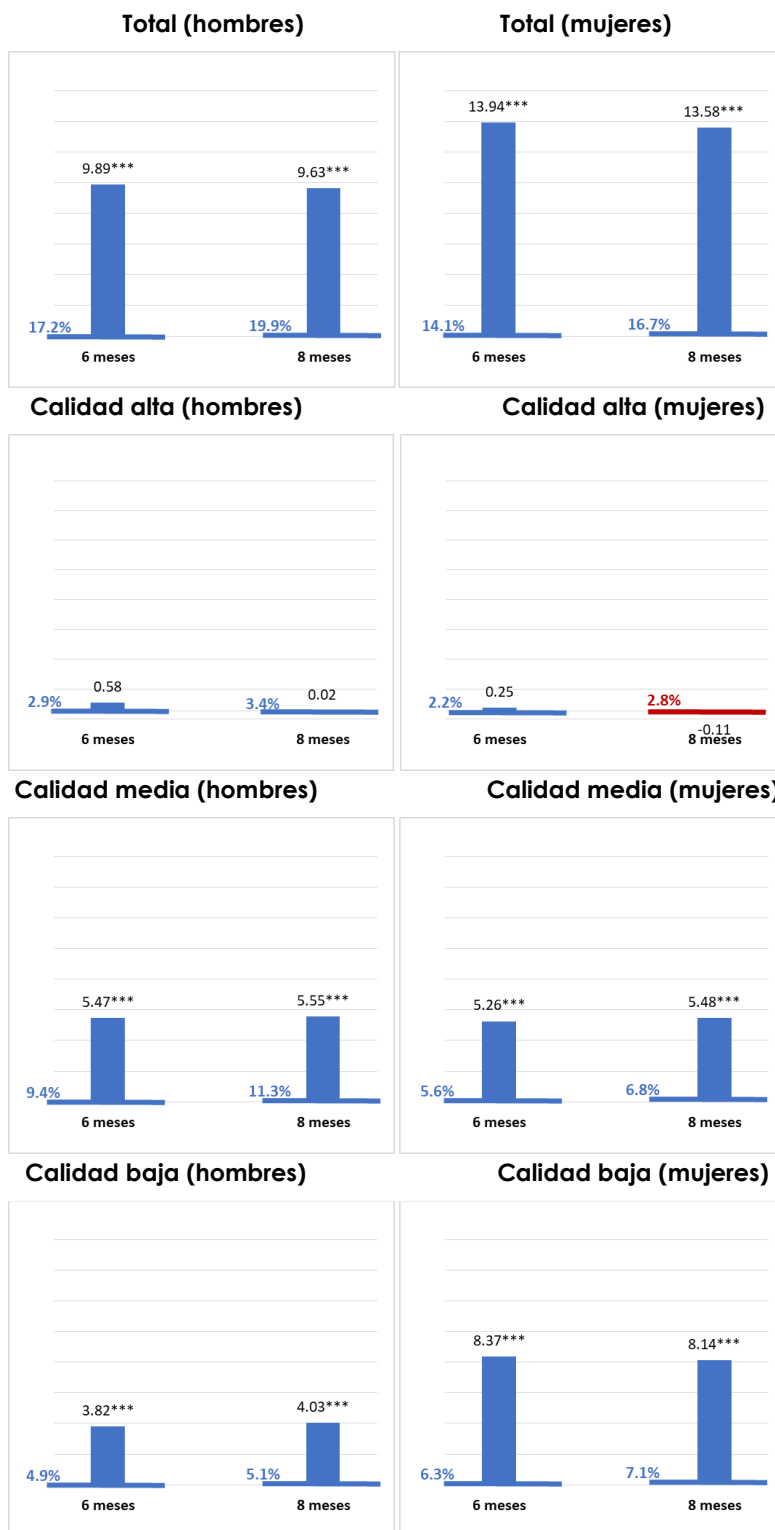
La **probabilidad media estimada de empleo** es mayor para los hombres que para las mujeres (Figura 4b). En general, para los hombres, la probabilidad de empleo de calidad media es superior a la de calidad baja. Sin embargo, para las mujeres la probabilidad media estimada es mayor en los empleos de calidad baja. Este patrón revela además que, si bien en general los hombres alcanzan probabilidades de empleo superiores a las de las mujeres, en el caso de los empleos de calidad baja son las mujeres quienes registran mayores probabilidades.

Los resultados del efecto de la **participación en el programa** quedan recogidos en el Cuadro 3 (Panel B) y la Figura 4b. Como puede apreciarse, al diferenciar entre hombres y mujeres, el efecto de la participación resulta muy similar a los 6 meses y a los 8 meses tras la finalización del contrato subvencionado. Esto ocurre para mujeres y hombres y para todos los tipos de contrato. El colectivo femenino es el que resulta más beneficiado del impacto positivo de la participación en el programa, pues para las mujeres se estima un impacto de 14 pp, mientras que para los hombres está en 9.8 pp.

Si consideramos **la calidad del empleo**, se observa que, tanto para hombres como para mujeres, participar en el programa no ha tenido ningún efecto en la probabilidad de conseguir empleos de calidad alta (tanto a los 6 meses como a los 8 meses). No obstante, la participación en el programa sí ha tenido efecto en la probabilidad de acceder a empleos de calidad media y baja, pero se aprecian algunas diferencias de género. Para los hombres el impacto del programa es mayor sobre la probabilidad de empleo de calidad media (en torno a 5 pp en ambos periodos). Para las mujeres, el impacto de la participación sobre el acceso a empleos de calidad media es también de unos 5 pp, pero el efecto de la participación es más fuerte sobre los empleos de calidad baja (en torno a 8 pp). En este programa el colectivo femenino obtiene mejores resultados en términos de efecto en el empleo, pero lo hace en contratos de baja calidad.



Figura 4.b. Efecto marginal de la participación sobre la probabilidad de empleo (por género)



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



3.2.3. Impacto de la participación por edad

Siguiendo el planteamiento del apartado anterior, en este caso replicamos el análisis del impacto de la participación distinguiendo entre menores de 45 años y un segundo grupo de mayores de 45 años.

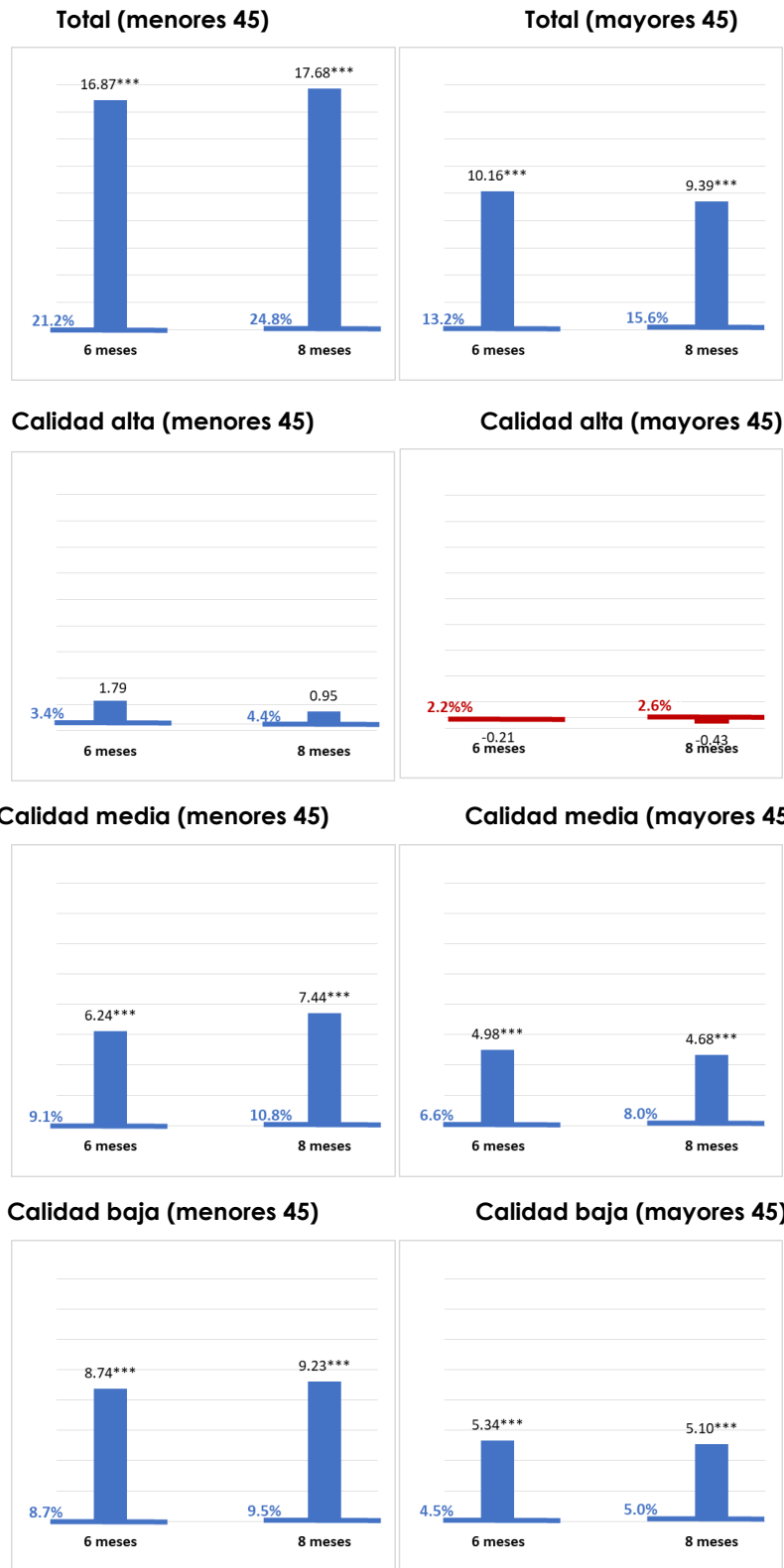
La **probabilidad media de empleo** en ambos horizontes temporales es mayor para los menores de 45 años (Figura 4c). En términos agregados la probabilidad de empleo de los menores de 45 años es del 21.2% a los 6 meses y del 24.8% 8 meses tras la finalización del contrato subvencionado. Estas probabilidades son del 13.2% y 15.6%, respectivamente, si consideramos las personas mayores de 45 años. En ambos horizontes temporales resulta más probable, conseguir un empleo de calidad media (mayor en los menores de 45 que en los mayores de 45), seguido de un empleo de calidad baja (mayor de nuevo en los menores de 45 años). Los empleos de calidad alta son los menos probables para ambos grupos de edad.

Los resultados del **efecto de la participación en el programa** reflejan que el impacto es sensiblemente más alto para los menores de 45 años y se intensifica al extender el periodo de análisis de 6 a 8 meses tras la finalización del contrato subvencionado. En particular para los menores de 45 años, el efecto de la participación se estima en 16-17 pp, mientras que para los mayores de 45 años está alrededor de 9-10 pp (Cuadro 3, Panel C y Figura 4c). Por tanto, el colectivo de menores de 45 años es el que resulta más beneficiado del impacto positivo de la participación en el programa. En otras palabras, la depreciación de las competencias profesionales que habían sido reforzadas con la participación en el programa parece ser más rápida para los mayores de 45 años que para los de 30 a 44 años.

Si consideramos la **calidad del empleo**, se corrobora lo observado para el conjunto de la muestra, pues para ninguno de los dos grupos de edad y en ninguno de los horizontes temporales, el programa ha tenido efecto en términos de acceso a empleos de calidad alta. La participación en el programa sí ha tenido efecto sobre el acceso a empleos de calidad media y de calidad baja, pero el impacto ha sido mayor sobre los empleos de calidad baja y de mayor cuantía para el grupo de 30-44 años. Concretamente, el efecto de la participación para los menores de 45 años en empleos de calidad baja va de 8.74 pp a 9.23 pp a los 6 y 8 meses, respectivamente, y sobre los de calidad media va de 6.24 pp a los 6 meses hasta 7.44 pp a los 8 meses. En el grupo de los mayores de 45 años el efecto es muy similar en ambos tipos de empleo, aunque ligeramente superior en los empleos de calidad baja, aunque podría decirse que en ambos casos el efecto se sitúa alrededor de 5 pp.



Figura 4.c. Efecto marginal de la participación en la probabilidad de empleo (por edad)



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



3.2.4. Impacto de la participación por duración del desempleo

En este caso distinguimos dos tipos de personas **desempleadas de larga duración** como se indicó en la descripción de las características de los participantes. Un primer grupo de desempleadas de larga duración (PLD) que personas inscritas como demandantes de empleo al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de incorporación al programa. Si la inscripción como demandante de empleo es de más de 24 meses ininterrumpidos, se les considera personas paradas de muy larga duración (PMLD).

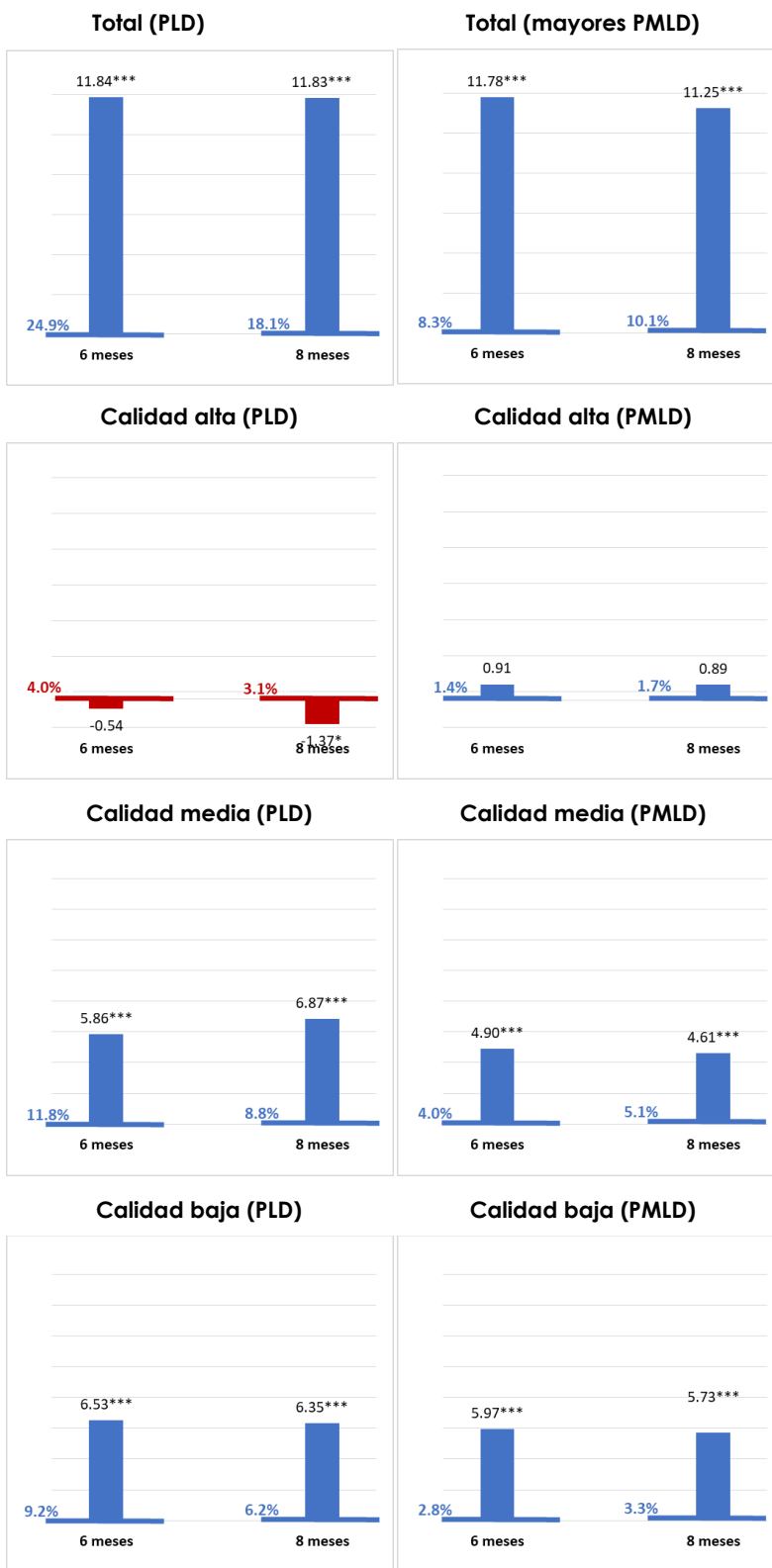
Las **probabilidades medias estimadas de empleo** son sensiblemente inferiores para los PMLD (Figura 4c). Por calidad del empleo, en ambos horizontes temporales resulta más probable conseguir un empleo de calidad media, seguido de un empleo de calidad baja. En todos los casos se mantiene el diferencial a favor de los PLD. Los empleos de calidad alta son los menos probables para ambos grupos, pero de nuevo, los PLD registran probabilidades de empleo de calidad alta superiores a las de los PMLD.

Los resultados de la **participación en el programa** reflejan que, en términos de empleo agregado, el impacto del programa es muy similar para ambos grupos (PLD y PMLD), alrededor de 18 pp a los 6 y 8 meses (Cuadro 3, Panel D y Figura 4d).

Al diferenciar por **tipo de empleo** se aprecia que los efectos de la participación se concentran nuevamente en los empleos de calidad media y baja, siendo el efecto algo más fuerte sobre el acceso a empleos de calidad baja. Para ambos tipos de empleo, el efecto tiende a ser mayor para los PLD. Concretamente, para los PLD el impacto de la participación sobre la probabilidad de empleo de calidad media es de 6.87 pp a los 8 meses y para los PMLD es de 4.61 pp. En los empleos de calidad baja el impacto a los 8 meses para los PLD es de 6.35 pp y para los PMLD de 5.73 pp. En términos generales, no se observan efectos de la participación sobre el acceso a empleos de calidad alta, aunque en el caso de los PLD encontramos una pequeña diferencia (-1.37 pp), poco significativa, a favor de los no participantes.



Figura 4.d. Efecto marginal de la participación en la probabilidad de empleo (duración desempleo)



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



4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

El programa de “**Cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años**” evaluado en este capítulo está dirigido a personas mayores de 30 años no cualificadas. El objetivo es la cualificación profesional de los participantes en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo. El contrato subvencionado es de jornada completa y tiene una duración de 9 meses. Con este programa se pretende proporcionarles la cualificación profesional de un certificado de profesionalidad relacionado con la ocupación y activarlos para la posterior búsqueda de empleo.

Con objeto de la evaluación se han considerado dos grupos (participantes y no participantes) y se ha evaluado la probabilidad de encontrar empleo tanto a los 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado como a los 8 meses.³⁵

Los resultados encontrados en la evaluación del programa nos muestran varios rasgos comunes. La **probabilidad media estimada** de encontrar empleo para la totalidad de los individuos (participantes y no participantes) se incrementa cuanto más tiempo pase desde la finalización del contrato subvencionado. El tipo de empleo más probable es un empleo de calidad media, seguido de uno de calidad baja y finalmente los menos probables son los de calidad alta.

Si analizamos colectivos específicos, observamos que esta probabilidad es más baja para mujeres, mayores de 45 años y parados de muy larga duración al considerar el empleo en términos agregados. Sin embargo, al diferenciar por calidad del empleo, vemos que la mayor probabilidad de los hombres procede de los contratos de calidad media, ya que las mujeres tienen más probabilidad en los de calidad baja. El efecto mayor para los menores de 45 años y en los parados de larga duración tiene su origen en los contratos tanto de calidad media como baja. Las probabilidades de conseguir empleos de calidad alta son siempre las menores.

El impacto de participar en el programa en relación a no participar muestra unas características bien definidas. En primer lugar, el impacto de la participación es muy similar en los dos periodos considerados (6 u 8 meses). No existe ningún efecto sobre el acceso a empleos de calidad alta. Por el contrario, sí se observa un efecto positivo derivado de la participación en el programa sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad media y baja, siendo el impacto en los empleos de calidad baja de mayor cuantía. Es decir, aunque la probabilidad media de empleo en empleos de calidad baja es

³⁵ En otros programas se han considerado 12 meses después de la finalización del contrato subvencionado. En este caso como se explica en la sección 2 no ha sido posible por disponibilidad de datos.



inferior de partida, participar en el programa incrementa dicha probabilidad en mayor cuantía que lo que lo hace la probabilidad de empleo de calidad media.

Por colectivos específicos, el impacto de participar en el programa es mayor para las mujeres, para los menores de 45 años y ligeramente mayor para los parados de larga duración. Si miramos a la calidad de los contratos, 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. Es importante destacar que 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 45 años se ven más beneficiados de la participación que los mayores de 45 años, tanto en el acceso a empleos de calidad media como baja, pero el impacto es mayor sobre la probabilidad de empleo de calidad baja. En ambos casos, el impacto tiende a aumentar a medida que se evalúa en 6 u 8 meses tras el contrato subvencionado, mientras que para los mayores de 45 años el efecto de la participación tiende a disminuir con el tiempo.

En el caso de la duración del desempleo, el impacto de la participación es algo más fuerte para los PLD, tanto sobre la probabilidad de empleo de calidad media como baja. Se observa también que, para los PLD, el impacto de la participación sobre los empleos de calidad media tiende a aumentar a medida que transcurre el tiempo desde la finalización del contrato subvencionado, pero en el caso de los empleos de calidad baja el impacto decrece con el tiempo.

Como conclusión general, puede decirse que el programa es especialmente beneficioso (i) 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; (ii) para los menores de 45 años, que ya partían de una mayor probabilidad de encontrar empleo; (iii) 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.

Por tanto, este programa no es tan eficaz para los mayores de 45 años. Las mejoras por tanto del programa deberían ir en esta dirección, reforzando las medidas para los colectivos afectados positivamente y generando nuevos incentivos para los mayores de 45 años.



Figura 5. Probabilidad media estimada de empleo

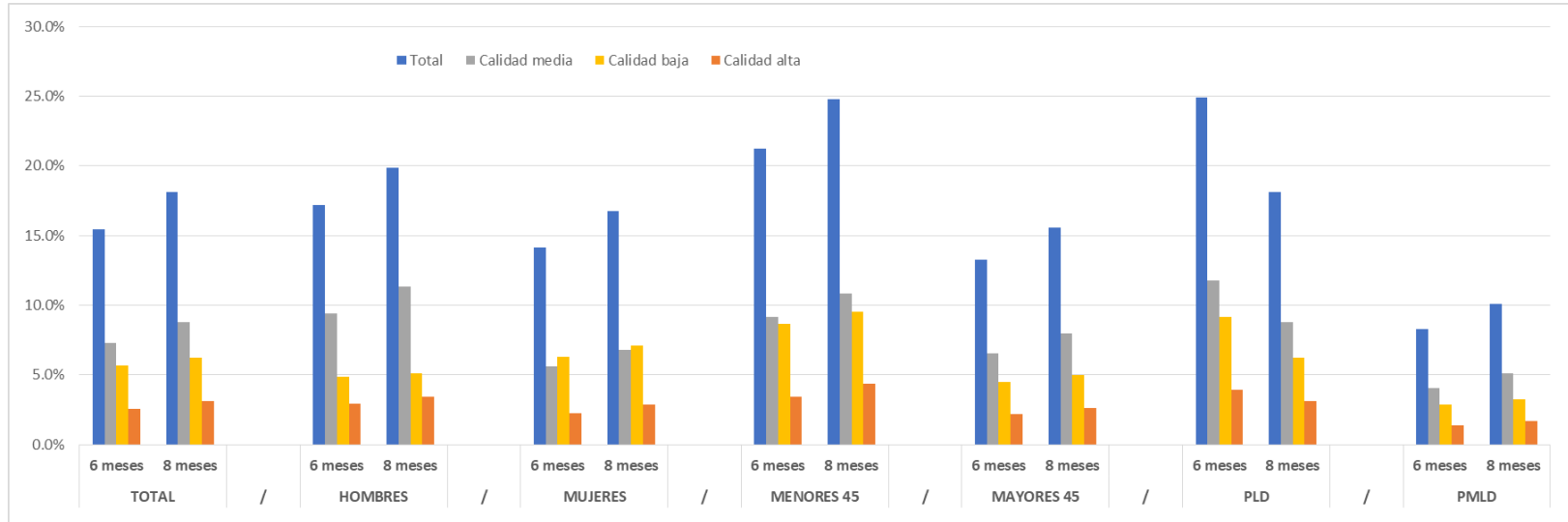
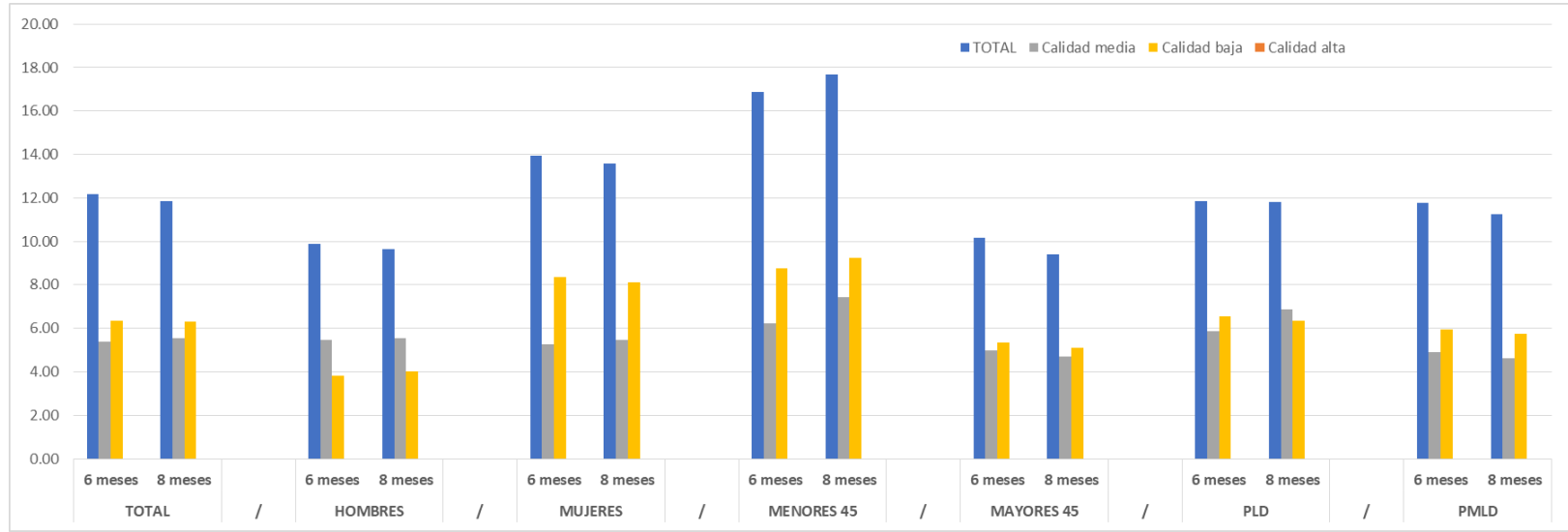


Figura 6. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



Anexo

Cuadro 2.a. Probabilidades de empleo medias estimadas (6 meses después de finalizar el contrato subvencionado)

	Pr (empleo)			Pr (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
Total	26.9%	15.0%	1.79	2.7%	2.5%	1.08	12.4%	7.1%	1.76	11.7%	5.4%	2.17
Hombres	29.8%	16.6%	1.79	3.4%	3.1%	1.10	16.6%	9.3%	1.78	9.4%	4.3%	2.18
Mujeres	25.1%	13.4%	1.87	2.2%	2.0%	1.07	9.8%	5.3%	1.85	13.5%	6.0%	2.23
Edad												
30-44	34.6%	20.3%	1.70	3.5%	3.3%	1.05	14.6%	8.8%	1.65	16.8%	8.2%	2.05
45-54	27.6%	15.5%	1.78	2.8%	2.7%	1.07	13.2%	7.6%	1.75	11.4%	5.3%	2.16
55 y más	19.0%	9.3%	2.04	2.0%	1.6%	1.24	9.4%	4.7%	1.98	7.4%	3.0%	2.50
Nivel formativo												
Sin estudios	26.9%	14.7%	1.82	2.7%	2.4%	1.11	15.3%	8.6%	1.79	8.4%	3.8%	2.24
Primaria	28.1%	15.8%	1.77	3.2%	3.2%	1.03	13.6%	7.6%	1.79	10.9%	5.1%	2.15
Secundaria 1ª etapa	25.9%	13.9%	1.86	2.3%	2.1%	1.13	11.9%	6.6%	1.82	11.9%	5.3%	2.25
Bachillerato	32.1%	17.7%	1.82	3.6%	3.5%	1.03	11.0%	6.0%	1.84	17.6%	8.3%	2.14
FP Medio	27.1%	14.3%	1.89	2.1%	1.8%	1.18	14.8%	8.0%	1.84	10.1%	4.5%	2.27
Nacionalidad												
Español	26.4%	14.3%	1.85	2.6%	2.4%	1.08	12.1%	6.6%	1.83	11.8%	5.3%	2.22
Extranjero	32.2%	18.4%	1.76	3.4%	3.1%	1.10	17.9%	10.4%	1.73	10.4%	4.9%	2.14
Conocimiento de idiomas												
Nivel bajo	26.8%	14.6%	1.84	2.3%	2.0%	1.13	13.2%	7.4%	1.79	11.4%	5.2%	2.21
Nivel medio/alto	30.6%	16.6%	1.84	6.5%	6.0%	1.08	8.8%	4.6%	1.93	13.8%	6.1%	2.27
Tiempo inscrito												
< 1 mes	64.8%	44.3%	1.46	4.8%	5.6%	0.87	31.2%	22.3%	1.40	29.1%	16.5%	1.76
1-3 meses	43.8%	26.3%	1.67	2.2%	2.2%	1.02	22.6%	14.4%	1.58	19.7%	9.7%	2.03
3-6 meses	47.1%	28.5%	1.66	5.5%	5.8%	0.94	24.0%	14.1%	1.70	17.2%	8.6%	2.01
6-12 meses	39.8%	22.3%	1.78	4.3%	3.9%	1.10	17.9%	10.3%	1.74	17.6%	8.2%	2.16
1-2 años	30.7%	16.7%	1.84	3.2%	3.1%	1.02	13.3%	7.2%	1.85	14.3%	6.3%	2.25
2-4 años	20.3%	9.7%	2.09	2.2%	1.7%	1.27	9.7%	4.8%	2.05	8.2%	3.2%	2.59
>4 años	12.6%	5.3%	2.36	1.4%	0.9%	1.43	6.3%	2.7%	2.35	4.8%	1.7%	2.80
Experiencia en las 2 primeras ocup. demandadas												
Sin exper,	20.6%	10.6%	1.94	1.7%	1.5%	1.15	8.7%	4.6%	1.90	10.5%	4.5%	2.32
1-11 meses	26.7%	13.9%	1.92	2.7%	2.5%	1.08	12.9%	6.7%	1.93	10.9%	4.7%	2.32
1-2 años	30.3%	16.7%	1.81	3.4%	3.1%	1.08	13.9%	7.9%	1.76	12.9%	5.7%	2.24
Mas de 2 años	28.8%	15.8%	1.82	2.9%	2.6%	1.09	14.0%	7.7%	1.81	11.9%	5.5%	2.17
Ámbito búsqueda de empleo												
Prov/CCAA	27.9%	15.6%	1.79	2.9%	2.7%	1.07	13.0%	7.3%	1.77	12.1%	5.6%	2.16
Municipio	18.7%	8.7%	2.14	1.9%	1.5%	1.29	7.6%	3.6%	2.12	9.3%	3.7%	2.54
España/Europa	41.9%	25.9%	1.62	3.1%	3.2%	0.97	26.3%	17.4%	1.51	12.1%	5.4%	2.26
Restringido	19.2%	10.4%	1.85	1.3%	1.2%	1.11	9.0%	5.1%	1.78	9.2%	4.1%	2.23
Prestación por desempleo												
No recibe prestación	25.6%	13.7%	1.87	2.3%	2.0%	1.12	12.2%	6.6%	1.83	11.3%	5.0%	2.26
Recibe prestación	33.8%	19.7%	1.72	4.4%	4.4%	1.02	15.5%	8.9%	1.74	13.3%	6.5%	2.06
Jornada solicitada												
Completa	27.2%	14.8%	1.83	2.7%	2.5%	1.09	12.8%	7.1%	1.81	11.6%	5.2%	2.22
Parcial	20.6%	12.0%	1.72	0.0%	0.0%	1.04	3.9%	2.2%	1.74	18.2%	9.7%	1.89
Ocupación demandada												
Cuello blanco (1 a 5)	27.1%	14.9%	1.81	2.6%	2.3%	1.14	13.2%	7.5%	1.77	11.3%	5.2%	2.18
Cuello azul (6 a 9)	27.4%	14.4%	1.90	3.0%	3.1%	0.99	11.1%	5.8%	1.91	13.3%	5.6%	2.39



Cuadro 2.b. Probabilidades de empleo medias estimadas (12 meses después de finalizar el contrato subvencionado)

	Pr (empleo)			Pr (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
Total	29.5%	17.6%	1.68	2.8%	3.1%	0.91	14.4%	8.5%	1.68	12.3%	5.9%	2.08
Hombres	32.2%	19.1%	1.69	3.5%	3.7%	0.94	18.7%	10.6%	1.77	9.5%	4.8%	1.99
Mujeres	27.6%	15.7%	1.76	2.3%	2.5%	0.92	11.3%	6.2%	1.82	14.3%	7.0%	2.05
Edad												
30-44	38.0%	24.0%	1.58	3.9%	4.4%	0.87	16.4%	10.4%	1.57	17.9%	9.1%	1.96
45-54	30.3%	18.3%	1.65	2.8%	3.1%	0.89	15.6%	9.4%	1.67	11.8%	5.8%	2.04
55 y más	20.6%	10.8%	1.90	1.9%	1.9%	1.04	10.8%	5.7%	1.90	7.7%	3.3%	2.34
Nivel formativo												
Sin estudios	30.5%	18.0%	1.69	3.0%	3.3%	0.93	18.0%	10.1%	1.77	9.2%	4.6%	1.99
Primaria	30.7%	18.4%	1.66	3.2%	3.6%	0.88	15.6%	8.9%	1.76	11.7%	6.0%	1.94
Secundaria 1ª etapa	28.3%	16.1%	1.76	2.5%	2.6%	0.96	13.6%	7.5%	1.81	12.4%	6.0%	2.07
Bachillerato	33.8%	19.7%	1.71	4.2%	4.6%	0.92	12.1%	6.6%	1.83	17.1%	8.6%	2.00
FP Medio	28.9%	16.2%	1.78	2.1%	2.1%	1.02	16.2%	9.0%	1.80	10.7%	5.1%	2.09
Nacionalidad												
Español	28.7%	16.5%	1.74	2.7%	2.9%	0.93	13.5%	7.5%	1.82	12.5%	6.2%	2.03
Extranjero	36.4%	22.3%	1.63	3.9%	4.2%	0.93	22.0%	13.0%	1.69	10.0%	5.1%	1.95
Conocimiento de idiomas												
Nivel bajo	29.1%	16.8%	1.73	2.5%	2.6%	0.96	14.9%	8.4%	1.78	11.9%	5.9%	2.04
Nivel medio/alto	34.4%	20.3%	1.70	6.4%	6.7%	0.95	11.6%	6.2%	1.87	14.9%	7.4%	2.03
Tiempo inscrito												
< 1 mes	69.0%	50.6%	1.37	5.5%	7.3%	0.75	34.4%	25.1%	1.37	29.4%	18.1%	1.62
1-3 meses	47.0%	29.8%	1.58	3.2%	3.7%	0.85	24.6%	15.5%	1.59	19.8%	10.6%	1.87
3-6 meses	49.5%	31.6%	1.57	4.9%	6.2%	0.80	24.9%	15.0%	1.66	19.5%	10.5%	1.87
6-12 meses	42.1%	25.1%	1.68	3.8%	4.0%	0.95	21.2%	12.4%	1.72	17.3%	8.7%	1.98
1-2 años	33.5%	19.4%	1.72	3.5%	3.9%	0.89	15.3%	8.4%	1.83	14.6%	7.1%	2.04
2-4 años	23.1%	12.0%	1.93	2.4%	2.2%	1.08	11.3%	5.7%	1.99	9.4%	4.1%	2.30
>4 años	14.2%	6.4%	2.21	1.4%	1.2%	1.21	7.4%	3.2%	2.33	5.2%	2.1%	2.54
Experiencia en las 2 primeras ocupaciones demandadas												
Sin exper.	22.2%	12.0%	1.85	1.8%	1.9%	0.96	9.8%	5.0%	1.94	10.9%	5.1%	2.15
1-11 meses	29.4%	16.2%	1.82	2.5%	2.8%	0.91	14.9%	7.7%	1.94	11.9%	5.7%	2.10
1-2 años	33.1%	19.4%	1.70	3.4%	3.8%	0.90	16.0%	9.1%	1.76	13.4%	6.6%	2.04
Mas de 2 años	31.5%	18.5%	1.70	3.1%	3.3%	0.95	15.9%	8.9%	1.78	12.5%	6.3%	1.98
Ámbito búsqueda de empleo												
Prov/CCAA	30.3%	18.0%	1.69	3.0%	3.3%	0.92	14.9%	8.5%	1.76	12.3%	6.2%	1.98
Municipio	21.8%	10.9%	2.01	1.9%	1.8%	1.08	9.7%	4.6%	2.13	10.4%	4.5%	2.29
España/Europa	44.8%	29.6%	1.51	3.4%	4.2%	0.82	26.0%	17.5%	1.48	15.5%	7.9%	1.96
Restringido	22.1%	12.8%	1.73	1.3%	1.5%	0.89	9.8%	5.6%	1.76	11.5%	5.7%	2.03
Prestación por desempleo												
No recibe	28.2%	16.1%	1.75	2.5%	2.6%	0.96	13.9%	7.7%	1.80	11.9%	5.8%	2.07
Recibe prestación	35.9%	22.2%	1.62	4.3%	4.9%	0.86	17.5%	10.0%	1.75	13.7%	7.3%	1.88
Jornada solicitada												
Completa	29.7%	17.2%	1.72	2.9%	3.1%	0.93	14.6%	8.2%	1.79	12.2%	6.0%	2.03
Parcial	20.1%	12.4%	1.62	0.0%	0.0%	0.90	3.8%	2.3%	1.69	18.0%	10.1%	1.79
Ocupación demandada												
Cuello blanco (1 a 5)	29.5%	17.3%	1.71	2.7%	2.8%	0.97	15.1%	8.6%	1.75	11.7%	5.8%	2.00
Cuello azul (6 a 9)	30.1%	16.9%	1.78	3.2%	3.7%	0.87	12.3%	6.5%	1.88	14.5%	6.6%	2.18

4. PROGRAMA DE REACTIVACIÓN PROFESIONAL PARA PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN MAYORES DE 30 AÑOS

A. FICHA RESUMEN³⁶

Medida de formación en alternancia con la actividad laboral que ofrece la realización de un período de práctica profesional y de formación en competencias transversales a las personas desempleadas que acrediten tener cualificación profesional suficiente para el desempeño de la ocupación.

La finalidad del programa es fomentar la contratación de desempleados de larga duración en una ocupación directamente relacionada con su cualificación profesional, en la realización de actividades de interés público o social, para proporcionarles el **refuerzo de sus competencias profesionales** y activarles para la posterior búsqueda de empleo.

Durante la participación en el programa el participante recibirá:

- a) **Un servicio específico de orientación profesional:**
 - Asignación de un tutor de inserción y en su defecto el diseño de su itinerario personalizado de inserción.
 - Tutorización específica para la búsqueda de empleo o para el desarrollo de una iniciativa emprendedora.
- b) Experiencia profesional en la obra y servicio, mediante la suscripción de un contrato, a jornada completa, en la modalidad contractual que resulte más acorde a la naturaleza de los trabajos a realizar y a las características personales y profesionales de la persona desempleada, **durante, al menos, 6 meses de duración.**
- c) **Formación en competencias transversales con fuerte incidencia en el empleo**, tales como: Formación en tecnologías de la información y las comunicaciones; Formación en competencias generales, Formación relacionada con valores individuales y sociales; Formación en los idiomas más hablados o los correspondientes a economías emergentes.

Beneficiarios:

Entidades Locales de la Comunidad de Madrid, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas Entidades Locales.

Destinatarios:

Demandantes de empleo **de 30 o más años**, inscritos en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, que sean **desempleados de larga duración y que dispongan de cualificación profesional** para el desempeño de la ocupación (título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad que habilite para el ejercicio profesional de la ocupación; o bien, porque la persona acredite el haber trabajado en la ocupación con la categoría profesional de oficial de primera o segunda, oficial administrativo o jefe administrativo o de taller).

Se consideran PLD a los demandantes de empleo que hayan permanecido inscritos en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa.

- Al menos **la mitad** de los participantes serán **mujeres**.

³⁶ Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.



- **Prioridad** en la participación: desempleados que **no perciban prestaciones ni subsidios** por desempleo u otras rentas por desempleo.

Descripción de la subvención:

La entidad beneficiaria se compromete a pagar el salario correspondiente a la ocupación y categoría profesional, según el convenio colectivo o la normativa laboral que le resulte de aplicación, La subvención estará destinada a sufragar los siguientes gastos:

- a) Los **costes salariales y de cotización a la Seguridad Social** por todos los conceptos, derivados del contrato de trabajo suscrito con las personas participantes con los siguientes máximos:
 - 1. 2.5 veces el Salario Mínimo Interprofesional, para las ocupaciones de los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 1 a 2/mes/joven participante.
 - 2. 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional, para las ocupaciones del Grupo de Cotización a la Seguridad Social 3 a 9/mes/joven participante.
- b) Los **costes de la impartición de la formación** (máximo 8 euros/hora de formación presencial/desempleado participante).

Período subvencionable: 6 primeros meses de duración del contrato de trabajo.

Selección de participantes:

La entidad beneficiaria presentará la oferta de empleo en la oficina de empleo que corresponda al código postal del centro de trabajo en el que prestarán sus servicios las personas a contratar. La entidad beneficiaria de la subvención **seleccionará** a los desempleados participantes en el proyecto de **entre los candidatos que le hayan sido remitidos por la Oficina de Empleo**, sin que pueda prevalecer ninguna causa de discriminación no fundamentada legalmente.

Presupuesto año 2018: 19.150.000 (ampliado)

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El objetivo de los programas que se van a evaluar en los capítulos 3 y 4 es facilitar la reincorporación de las personas mayores de 30 años al mercado laboral mediante subvenciones a las entidades locales por su contratación. Existen dos modalidades dirigidas a las personas de más de 30 años: el Programa de Cualificación Profesional y el Programa de Reactivación profesional. Las características de ambos son distintas por estar dirigidos hacia colectivos distintos. Mientras que los primeros se dirigen hacia personas no cualificadas, los segundos se centran en quienes tienen una cualificación, bien de formación profesional o universitaria o acreditada por la experiencia laboral.

Con respecto a los segundos, que son objeto de este capítulo, el **Programa de reactivación profesional** tiene por objetivo es fomentar la contratación de personas mayores de 30 años desempleadas de larga duración en una ocupación directamente relacionada con su cualificación profesional. De esta manera, se busca proporcionarles el refuerzo de sus competencias profesionales y activarles para la



posterior búsqueda de empleo. Para conseguir este objetivo se ofrece la realización de un período de práctica profesional y de formación en competencias transversales.

Los criterios de elegibilidad se limitan a la educación alcanzada y la edad (mayor de 30 años). La cualificación profesional se entenderá que existe, bien porque la persona desempleada tenga un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior (o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes); o de certificado de profesionalidad que habilite para el ejercicio profesional de la ocupación; o bien, porque la persona desempleada acredite el haber trabajado en la ocupación.

Durante la participación en el programa el participante recibirá un servicio específico de orientación profesional (se le asignará un tutor de inserción del Servicio Público de Empleo de la CM) y experiencia profesional en la obra y servicio, mediante la suscripción de un contrato, a jornada completa de al menos 6 meses de duración. Adicionalmente recibirá formación en competencias transversales (tecnologías de la información y las comunicaciones, idiomas, u otras) y en competencias generales (trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales, habilidades sociales u otras). La retribución debe ser 2.5 veces el Salario Mínimo Interprofesional, para las ocupaciones de los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 1 a 2 y de 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional, para las ocupaciones del Grupo de Cotización a la Seguridad Social 3 a 9/mes/joven participante.

En estos programas, las entidades locales están obligadas a ofrecer un trabajo efectivo adecuado al perfil de la persona objeto del contrato. Adicionalmente, la entidad beneficiaria se compromete mantener la contratación subvencionada y el alta en la Seguridad Social durante el período subvencionable y a pagar el salario correspondiente a la ocupación y categoría profesional, según el convenio colectivo o la normativa laboral que le resulte de aplicación. En contraprestación, la subvención estará destinada a sufragar los costes salariales y de cotización de la Seguridad Social y los costes de la impartición de la formación.

1. Características de los participantes en el programa

El grupo de tratamiento está formado por el universo de las personas destinatarias de contratos subvencionados en el programa de "**Reactivación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años**" correspondiente a la convocatoria del año 2018. En este programa se consideran parados de larga duración a los demandantes de empleo que hayan permanecido inscritos en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa. Tal y como se explica más adelante, debido a la necesaria depuración de la base de datos así como al procedimiento estadístico posterior llevado a



cabo para la selección de un grupo de control adecuado, del total de personas destinatarias, finalmente formarán parte del grupo de tratamiento un total de 1653 individuos, 702 hombres y 951 mujeres, que representan el 94,5% del universo de personas destinatarias.

Antes de proceder al análisis de impacto de la participación en el programa es necesario conocer las principales características de los participantes, las cuales se muestran en el Cuadro 1, así como en las figuras que se recogen a lo largo de esta sección.

En la evaluación de este programa y del resto de programas mixtos de empleo y formación, además de la evaluación de impacto para la muestra general, se va a analizar el efecto del programa en colectivos específicos: mujeres, mayores de 45 años y parados de muy larga duración. De modo que se van a presentar en primer lugar la composición de la muestra en términos de dichos colectivos.

Si bien el programa exige que al menos el 50% de los participantes sean mujeres, el primer aspecto a destacar es que dicha cifra se supera ampliamente, pues las **mujeres** representan un 57.5% de los participantes. Por **edad** se observa que el grupo de 30 a 44 años suponen alrededor del 31% de la muestra y los mayores de 45 un 69.3% (algo más del 40% están entre 45 y 55 años, ver Cuadro 1). Por género, el perfil de edad es diferente. Mientras que entre los hombres el grupo de 45-55 y 55 o más tienen un peso similar (alrededor del 39% ambos), en las mujeres el grupo de 45-55 es mayoritario con un 42.2%, mientras que el grupo de más de 55 años sólo representa el 20%. Dado que la participación en el programa es voluntaria, este patrón de edad diferencial por género sugiere mayores preferencias a participar entre las mujeres menores de 55 años, decayendo significativamente una vez cumplidos los 55 años. Esto indicaría que las políticas cuyo objetivo sea la reactivación de mujeres desempleadas deberían potenciarse entre las mujeres de menos de 55 años, pues una vez superada esta edad, la primera dificultad residiría precisamente en lograr la participación de las mujeres en estos programas, junto con su más difícil reactivación (como ocurre también con los hombres de esas edades).

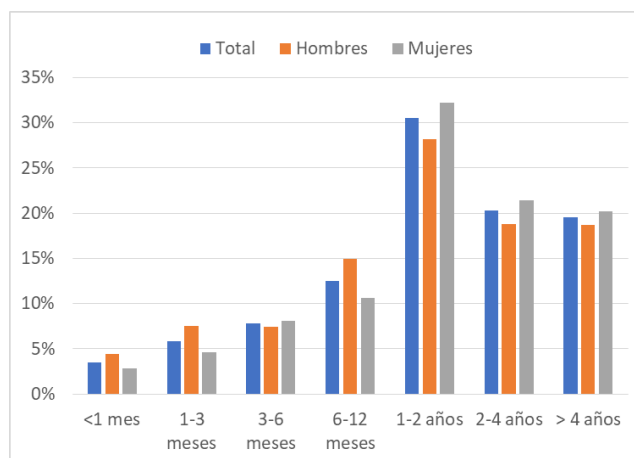
Por **duración del desempleo**, siendo todos los participantes parados de larga duración tal y como establecen las bases reguladoras del programa, hemos diferenciado dos subgrupos: parados de larga duración (PLD) si la inscripción (ininterrumpida) es inferior a 24 meses y parados de muy larga duración (PMLD) si la inscripción como demandante supera 24 meses ininterrumpidos. Atendiendo a dicha clasificación el 39.9% de la muestra son PMLD y un 60.1% serían PLD.

Si desagregamos este tiempo en desempleo, medido a partir del tiempo que los participantes llevaban inscritos como demandantes de empleo antes de participar en el programa, podremos identificar dentro de cada grupo diferentes colectivos. El objetivo de esta variable es poder capturar diferencias dentro de ambos grupos de parados. Así, se ve que, dentro del grupo de PLD, que suponen alrededor del 60%



de los participantes, la mitad de ellos lleva entre 1 y 2 años inscritos. Entre los PMLD vemos que la mitad de ellos llevan entre 2 y 4 años y la otra mitad 4 años o más (Figura 1a). Nuevamente se aprecian diferencias por género, pues hay un mayor porcentaje de PLD mujeres que de hombres con un tiempo de inscripción en la demanda entre 1 y 2 años. Cuando consideramos la duración de la inscripción de la demanda superior a cuatro años las diferencias son menores (20% frente al 18.7% de los hombres).

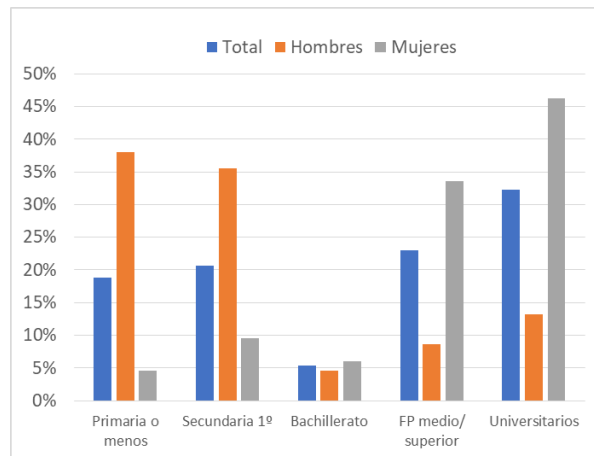
Figura 1.a: Características de los participantes por tiempo de inscripción como demandantes de empleo



Analizamos a continuación otras características de los participantes en el programa. En primer lugar, las personas con un **nivel de estudios** universitario constituyen el grupo mayoritario de los participantes con un 32.2% de los participantes y los que poseen estudios de FP medio o superior suponen un 23.0% de los participantes (Figura 1b). Se observa, que un 5.4% tiene estudios de segunda etapa de secundaria (bachillerato) y alrededor del 19% corresponden a estudios de primaria o inferiores. Este porcentaje de participantes con una cualificación inferior a FP medio o superior, no es de extrañar, porque como se indicó en la descripción del programa el título oficial no es la única vía de acreditar la cualificación. Entre otras vías está el de certificado de profesionalidad que habilite para el ejercicio profesional de la ocupación o que la persona desempleada acredite el haber trabajado en la ocupación. Es importante destacar que por género se observan importantes diferencias en cuanto al nivel de estudios de los participantes en este programa. En el caso de los hombres, los participantes con estudios de nivel de bachillerato o inferior suponen el 78% de los participantes (38% primaria o menos y 40% secundaria y bachillerato). En el caso de las mujeres, el 79% de las participantes tienen o bien FP medio o superior o bien estudios universitarios (33.5% y 46.3% respectivamente). Es decir, mientras que en los hombres el grupo mayoritario son aquellos con Secundaria de 1ª Etapa o con solo educación primaria, en el caso de las mujeres el grupo mayoritario corresponde con las universitarias y las FP de grado medio o superior.



Figura 1.b: Características de los participantes por nivel educativo

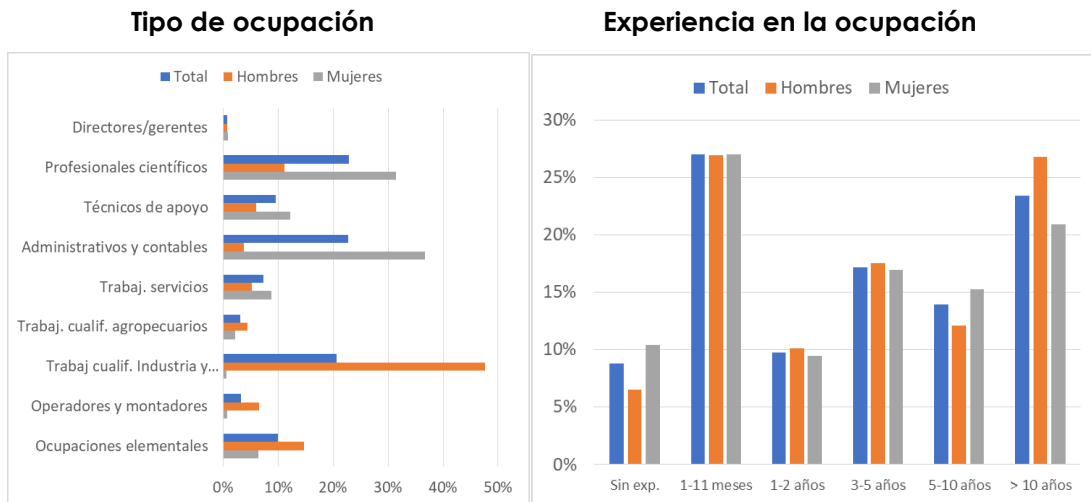


Si atendemos al tipo de **ocupación demandada** por los participantes, observamos claramente que tres ocupaciones son las más demandadas: “Profesionales científicos”, “Administrativos y contables” y “Trabajos cualificados en industria y construcción” que representan respectivamente el 22.8%, 22.7% y 20.6% del total de los participantes (Figura 1c, panel izquierdo). Sin embargo, se aprecian diferencias significativas de género entre estos grupos de ocupaciones. Los hombres son mayoritarios en “Trabajos cualificados en industria y construcción” con más del 47%. La segunda ocupación más demandada entre el colectivo masculino corresponde a “Ocupaciones elementales” con el 14.7% y en tercer lugar están las ocupaciones de “Profesionales científicos” que supone un 11.1%. La demanda de ocupaciones de “Administrativos y contables” representa entre los hombres tan solo un 3.7%. En el caso de las mujeres, más del 36% de ellas seleccionan como ocupación demandada “Administrativos y contables”, seguida de “Profesionales científicos” (31.4%) y aparece para ellas la ocupación “Técnicos de apoyo” con un 12.2%. Es minoritaria la ocupación “Trabajos cualificados en industria y construcción” con sólo un 0.6%.

Otra característica en la que encontramos importantes diferencias es en la **experiencia en la ocupación demandada**. El 27.0% de los participantes tenían un grado de experiencia entre 1 y 11 meses (similares porcentajes en hombres y mujeres), seguido de participantes con más de 10 años de experiencia que suponen el 23.4% de la muestra (26.8% en el caso de hombres y 20.9% en el caso de mujeres) (ver Figura 1c, panel derecho). La experiencia en la ocupación demandada de 3 a 5 años supone un 17.2% (similar por género) y cuando se considera entre 5 y 10 años está el 13.9% de la muestra (en hombres es ligeramente inferior, 12.1% frente a 15.2% de mujeres). El alto porcentaje de personas con una experiencia superior a 3 años, mayor del 50%, puede explicar por qué aparecen en el nivel de estudios personas con un nivel de educación formal inferior al requerido.



Figura 1.c: Características de los participantes por ocupación demandada y experiencia



Si comparamos la **ocupación demandada** y la **ocupación del contrato subvencionado** podemos ver qué ocupaciones se han conseguido contratos en mayor medida en las ocupaciones demandas. Por ejemplo, en “Profesionales científicos” había un 23% de demandas y los contratos ascienden al 25%. Por género, las diferencias de género aparecen en “Ocupaciones elementales” con menos contratos que demandas para los hombres, que obtienen más contratos que demandas en “Trabajos cualificados en industria y construcción”. En el caso de las mujeres como en el caso general, se obtienen porcentajes similares. Por ejemplo, en “Administrativos y contables” había un 36.7% de demandas y el porcentaje de contratos fue del 37.3% (Figura 1d).

Figura 1.d: Características de los participantes por ocupación demandada y del contrato subvencionado

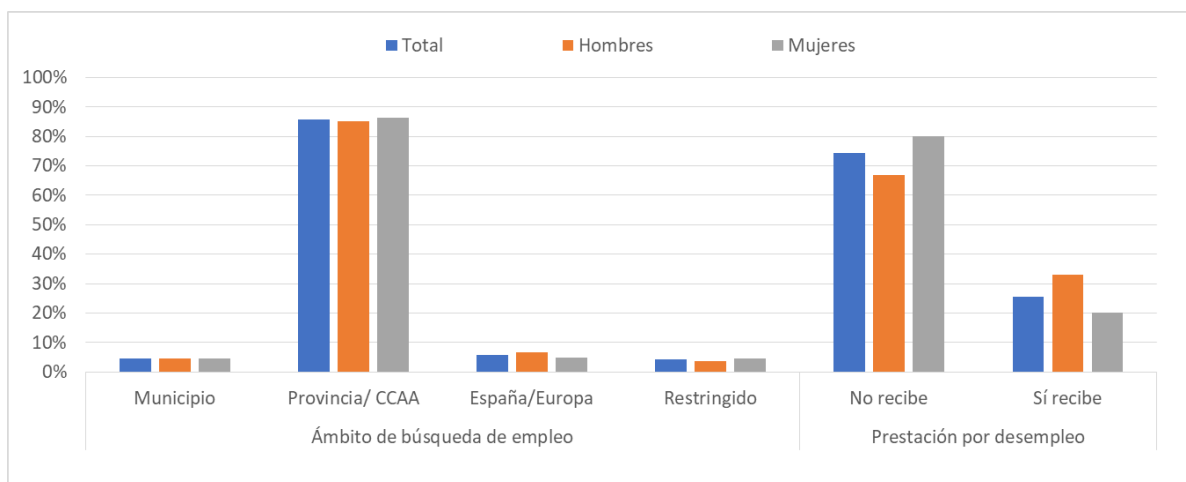


En cuanto al **ámbito de búsqueda de empleo**, los resultados muestran que la mayoría de los participantes en el programa tienen como ámbito de búsqueda la Provincia o Comunidad Autónoma (más del 85%). En este caso, las diferencias de género no son significativas. Por último, entre las mujeres participantes



hay un mayor porcentaje de ellas que antes de incorporarse al programa recibían **prestación** por desempleo, 79.9% frente a un 67% de los hombres (ver Figura 1e).

Figura 1.e: Características de los participantes por prestación de desempleo y ámbito de búsqueda de empleo

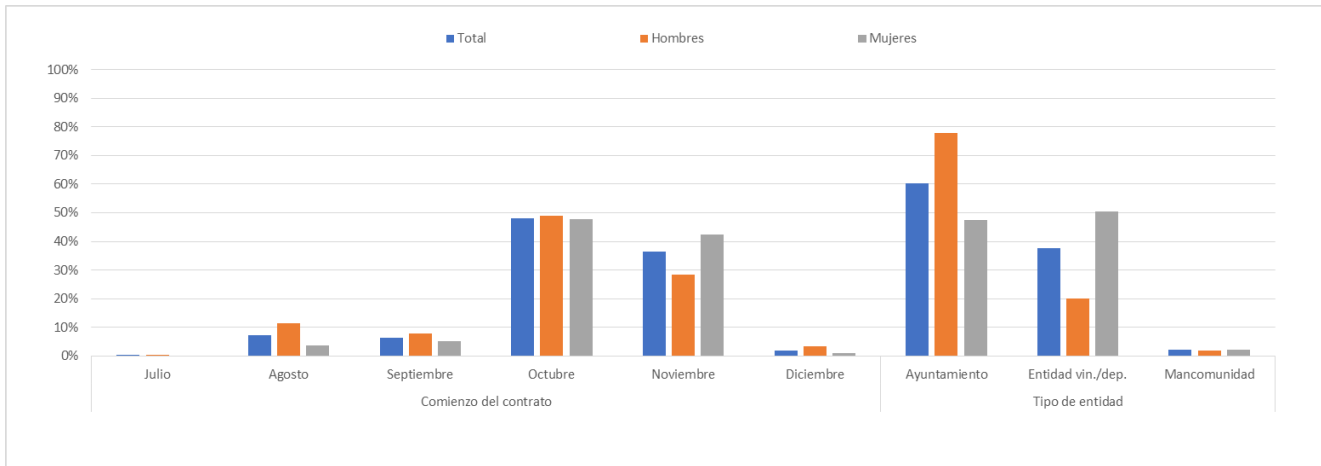


En términos del contrato, sabemos que la **duración del contrato** es de 6 meses en un 96.4% de los casos. Las mujeres lo hacen en un porcentaje algo inferior (95.9% frente a 97.1% de los hombres (Cuadro 1). Observamos en la Figura 1f que **el comienzo del contrato** ocurre fundamentalmente en octubre y noviembre (alrededor de 48% y 36%, respectivamente). Para los hombres el mes de noviembre tiene menor incidencia que se compensa con una mayor incidencia en agosto con respecto al colectivo de mujeres.

El **tipo de entidad** en el que se desarrolla la actividad es un 60% en ayuntamientos (mucho más para hombres con un 78%) y en entidades vinculadas o dependientes en un 37.5% (mucho más para mujeres con un 50.4%). Por **tipos de contratos**, dado el programa que estamos evaluando son todos por obra y servicio.

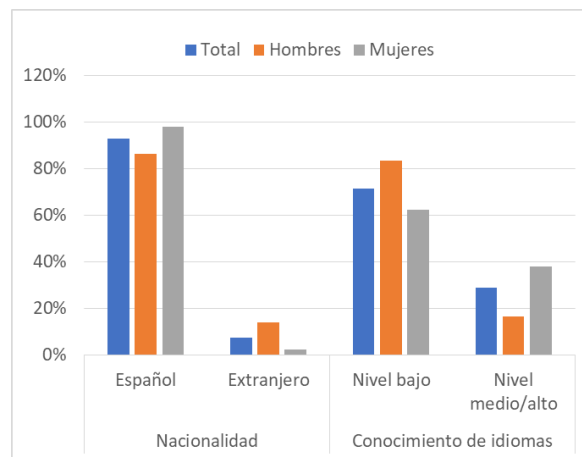


Figura 1.f: Características de los participantes por comienzo del contrato y tipo de entidad



Finalmente, cabe destacar que, entre las mujeres participantes, el porcentaje de ellas que cuenta con **conocimiento de idiomas** es significativamente más alto que entre la muestra de hombres (37.9% frente al 16.5% reportan un nivel medio/alto). Por el contrario, hay un porcentaje más elevado de hombres participantes con **nacionalidad extranjera** (14% frente al 2.3% de mujeres). Ver Figura 1.g.

Figura 1.g: Características de los participantes por nacionalidad y conocimiento de idiomas.



Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	1,653	702	951
Colectivos específicos			
Hombres	42.5%	100.0%	-
Mujeres	57.5%	-	100.0%
Mayores 45 años	69.3%	79.1%	62.1%
Menores 45 años	30.7%	20.9%	37.9%
Muy larga duración (> 2 años)	39.9%	37.5%	41.6%
Larga duración (1-2 años)	60.1%	62.5%	58.4%
Edad			
30-44	30.7%	20.9%	37.9%
45-54	41.1%	39.7%	42.2%
55 y más	28.2%	39.3%	20.0%
Tiempo inscrito como demandante^(a)			
< de 1 mes	3.5%	4.4%	2.8%
1-3 meses	5.9%	7.5%	4.6%
3-6 meses	7.8%	7.4%	8.1%
6- 12 meses	12.5%	15.0%	10.6%
1-2 años	30.5%	28.2%	32.2%
2-4 años	20.3%	18.8%	21.5%
4 años y más	19.5%	18.7%	20.2%
Nivel de estudios			
Primaria o menos	18.8%	38.0%	4.6%
Secundaria 1º ciclo	20.6%	35.5%	9.6%
Bachillerato	5.4%	4.5%	6.0%
FP medio/superior	23.0%	8.7%	33.5%
Universitarios	32.2%	13.2%	46.3%
Ocupación demandada			
Directores/gerentes	0.8%	0.7%	0.8%
Profesionales científicos	22.8%	11.1%	31.4%
Técnicos de apoyo	9.6%	6.0%	12.2%
Administrativos y contables	22.7%	3.7%	36.7%
Trabajadores servicios	7.3%	5.3%	8.8%
Trabajadores cualificados (agropecuarios)	3.1%	4.4%	2.2%
Trabajadores cualificados (industria y construcción)	20.6%	47.6%	0.6%
Operadores y montadores	3.2%	6.6%	0.7%
Ocupaciones elementales	9.9%	14.7%	6.4%
Ocupación Contrato subvencionado			
Directores/gerentes	0%	0%	0%
Profesionales científicos	25.4%	11.1%	35.8%
Técnicos de apoyo	7.8%	3.7%	10.8%
Administrativos y contables	23.3%	4.3%	37.3%
Trabajo en sector servicios	3.3%	1.9%	4.4%
Trabajo cualificado (agropecuarios)	10.6%	15.8%	6.9%
Trabajo cualificado (industria y construcción)	25.2%	58.3%	1.0%
Operadores y montadores	0.7%	1.4%	0.1%
Ocupaciones elementales	3.7%	3.5%	3.8%
Experiencia en la ocupación demandada			
Sin experiencia	8.8%	6.6%	10.4%
1-11 meses	27.0%	26.9%	27.0%
1-2 años	9.7%	10.1%	9.5%
3-5 años	17.2%	17.5%	16.9%
5-10 años	13.9%	12.1%	15.2%
> 10 años	23.4%	26.8%	20.9%
Ámbito de búsqueda de empleo			
Municipio	4.5%	4.6%	4.4%
Provincia/ CCAA	85.8%	85.0%	86.3%
España/Europa	5.6%	6.7%	4.8%
Restringido	4.1%	3.7%	4.4%
Prestación por desempleo			
No recibe prestación	74.4%	67.0%	79.9%



	Total	Hombres	Mujeres
Si recibe prestación	25.6%	33.0%	20.1%
Duración de la subvención			
0 meses	0.4%	0.6%	0.3%
1 mes	1.0%	0.9%	1.2%
2 meses	0.6%	0.4%	0.7%
3 meses	0.5%	0.3%	0.6%
4 meses	0.6%	0.4%	0.7%
5 meses	0.4%	0.3%	0.5%
6 meses	96.4%	97.1%	95.9%
Comienzo del contrato			
julio	0.1%	0.1%	0.0%
agosto	7.1%	11.5%	3.8%
septiembre	6.2%	7.8%	5.0%
octubre	48.2%	48.9%	47.7%
noviembre	36.5%	28.3%	42.5%
diciembre	1.9%	3.3%	0.9%
Tipo de entidad			
Ayuntamiento	60.4%	77.9%	47.4%
Entidad vinculada o dependiente	37.5%	20.1%	50.4%
Mancomunidad	2.1%	2.0%	2.2%
Tipo de contrato			
Obra o servicio a tiempo completo	96.4%	95.7%	96.9%
Eventual por circunstancias de la producción	3.1%	4.0%	2.4%
Prácticas tiempo completo	0.5%	0.3%	0.6%
Nacionalidad			
Español	92.7%	86.0%	97.7%
Extranjero	7.3%	14.0%	2.3%
Conocimiento de idiomas			
Nivel bajo	71.2%	83.5%	62.1%
Nivel medio/alto	28.8%	16.5%	37.9%

(a) Tiempo de inscripción ininterrumpido.

2. Selección del grupo de control y estructura temporal

2.1 Grupo de control

Tal y como queda recogido en la Guía metodológica, dado el carácter observacional de los datos disponibles, la metodología que se va a aplicar en el estudio de la evaluación del impacto de la participación en cada uno de los programas se basa en la selección de un grupo de control que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio. Es decir, se va a seleccionar un grupo de personas que no participan en el programa pero que tienen características observables similares a las de las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es, por tanto, seleccionar individuos cuya probabilidad para ser destinatarios de un contrato subvencionado del programa de **Reactivación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años** sea muy similar a la de las personas han participado activamente en el programa.



Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por una metodología de emparejamiento y concretamente por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de individuos dentro de estratos exactamente iguales. Como se explica con más detalle en la Guía Metodológica, el algoritmo CEM permite mejorar la inferencia causal reduciendo los desequilibrios entre el grupo de tratamiento y el grupo de control en relación a un conjunto de variables o características.

En los programas integrantes de los programas mixtos de empleo y formación, además de las características de los participantes que detallaremos más adelante, se consideran dos elementos cruciales para la evaluación del impacto. En primer lugar, se exige que los integrantes del grupo de control no hayan participado en otras políticas activas de empleo durante los 6 meses anteriores al inicio del programa ni los 6 meses posteriores a la finalización del programa.³⁷ En segundo lugar, se debe considerar en la selección del grupo de control el mes en el que la persona está inscrita como demandante para que coincida con el tiempo de inscripción de los participantes en el programa y que corresponda al mes anterior al del inicio del contrato subvencionado por parte de los participantes.

Con carácter general, el **grupo de control** estará integrado por personas que (i) no hayan sido destinatarios de ningún contrato subvencionado del programa; (ii) no hayan participado en ninguna otra política activa de empleo y (iii) en el mes inmediatamente anterior al primer mes objeto de subvención se encontraban en situación de demandante de empleo.

En la evaluación de impacto de este programa las **variables pretratamiento** en base a las cuales se ha realizado el emparejamiento son el género, la edad (en grupos de 30-34 años; 35-39; 40-44; 45-49; 50-54; 55-59; 60-65), el nivel formativo (Primaria o inferior, Secundaria 1ª etapa y Bachillerato, FP medio/superior, estudios universitarios), el tiempo de inscripción como demandante de empleo de forma continuada (menos de 1 mes, 1 -3 meses, 3-6 meses, 6-12 meses, 1-2 años, 2-4 años, más de 4 años), experiencia en la ocupación demandada (sin experiencia, 1 año, 1-2 años, 3-5 años, 5-10 años, Más de 10 años), tipo de jornada solicitada en la demanda de empleo (parcial vs. completa/indiferente), prestación por desempleo (recibe vs. no recibe), minusvalía (sí o no) y mes de la demanda de empleo. El número de estratos con datos de participantes y no participantes es de 1.091, obteniéndose un emparejamiento del 94.5%, es decir, tan sólo hay un 5.5% de los participantes (97 personas) que no formarán parte de la muestra final sobre la cual se realiza la evaluación de impacto. La muestra final resultante es de 26317 individuos en el grupo de control y 1654 en el grupo de tratamiento.

³⁷ Por definición del grupo de control, estas personas tampoco participan en el programa objeto de estudio en este capítulo,

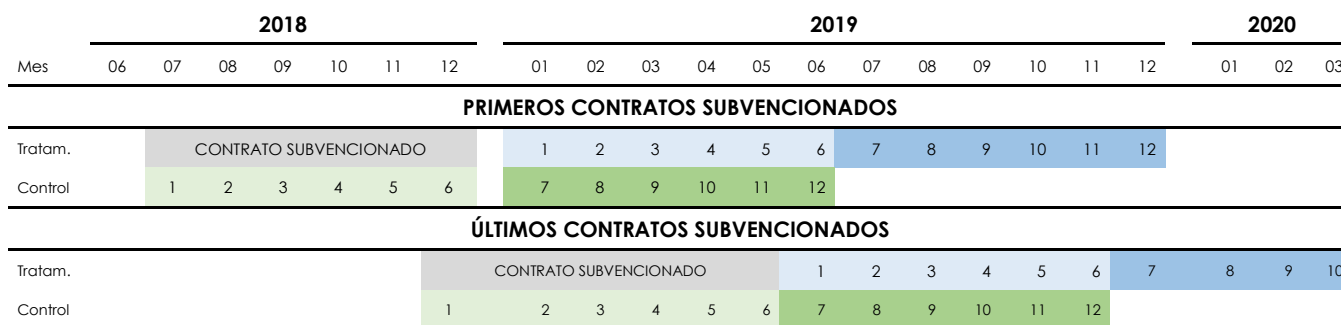


Con objeto de obtener una estimación más aproximada de la participación en el programa en términos de probabilidad de empleo, se ha procedido a hacer estimaciones para diferentes **colectivos** (hombres y mujeres, mayores y menores de 45 años, parados de larga y muy larga duración). Es decir, el grupo de control en cada uno de los colectivos se ha generado de manera específica considerando el mismo conjunto de características excepto la propia del colectivo (por ejemplo en el caso de las mujeres no se incluye la variable género). Los correspondientes porcentajes de emparejamiento han sido muy altos como en el caso general (anteriormente citado de 94.5%). En el análisis por género el resultado es del 95.0% para mujeres y algo inferior (93.7%) para hombres. Por edad, tenemos que los menores de 45 años presentan un 92.0% de emparejamiento mientras que para los mayores de 45 años es el 95.6%. Finalmente, por duración del desempleo, tenemos que los parados de larga duración tienen un resultado del emparejamiento del 90.9% y los de muy larga duración (aquellos que han estado de manera consecutiva más de 24 meses desempleados) del 95.8%.

2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que la participación en el programa implica un contrato, a efectos de analizar el éxito del programa en términos de empleo, la probabilidad de empleo debe medirse después de finalizar el contrato subvencionado. Concretamente se ha realizado el análisis de la probabilidad de empleo tras la participación en un contrato subvencionado a los 6 meses y 12 meses después de la fecha del fin dicho contrato. En este punto es preciso señalar que la gran mayoría de los participantes (un 96.4%) finaliza el contrato asociado al programa, pero el 3.6% restante no lo terminan en la fecha inicialmente prevista, habitualmente por haber encontrado antes otro empleo. Por tanto, para estos últimos el contrato subvencionado finaliza antes de los seis meses que dura el contrato y consecuentemente su probabilidad de empleo comienza a medirse en el momento que deja el contrato subvencionado. A modo ilustrativo, en la Figura 2 aparece el diagrama temporal para este programa, en dos paneles correspondientes, el primero a la fecha del primer contrato subvencionado objeto de estudio y el segundo a la fecha del último contrato subvencionado.

Figura 2. Diagrama temporal correspondiente al inicio del contrato subvencionado



Nota: Los contratos subvencionados se presentan en gris; los periodos de 6 meses posteriores se presentan en azul y verde claro para grupos de tratamiento y control respectivamente; los periodos de 12 meses posteriores se presentan en azul y verde oscuro para grupos de tratamiento y control respectivamente.

Tal y como se expuso anteriormente, en este programa los contratos subvencionados comienzan entre julio de 2018 y diciembre de 2018, y finalizan -dada la duración del periodo sujeto a subvención de 6 meses- entre diciembre de 2018 y mayo de 2019. Esto implica que para cada participante en el programa los periodos de 6 y 12 meses para estimar la probabilidad de empleo comienzan en momentos diferentes del tiempo. Como se puede observar en la Figura 2, para el grupo de tratamiento cuyo contrato comenzó en julio de 2018 y finalizó en diciembre de 2018, se observa su probabilidad de estar contratado a la finalización del mismo en dos periodos distintos (i) enero 2019-junio 2019 (los 6 meses siguientes a la finalización del contrato subvencionado) y (ii) enero 2019-diciembre 2019 (12 meses siguientes a la finalización del contrato subvencionado). Para ser comparable con el grupo de control, se eligen para éstos individuos un periodo de seis meses (julio 2018-diciembre 2018) y otro de 12 meses (julio 2018-junio 2019) después del mes de la demanda seleccionada para observar su probabilidad de conseguir un empleo.

De la misma manera, para el grupo de tratamiento cuyo último contrato comenzó en diciembre de 2018 (último observado), y que por tanto finalizó en mayo de 2019, se analiza su probabilidad de empleo en (i) los 6 meses posteriores (junio 2019-noviembre-2019) y (ii) en los 12 meses posteriores (junio 2019- mayo 2020). Este último periodo incluye los meses correspondientes a la pandemia del COVID-19. Por los motivos anteriormente expuestos, vamos a limitar el estudio sin considerar abril y mayo de 2020 como se ha hecho en el resto de programas. Sin embargo, vamos a dejar el periodo de 12 meses dado que sólo un 1.9% de los participantes empezaban en este último mes. Por tanto, el grupo de control se observa periodos de 6 meses (diciembre 2018- mayo 2019) y de 12 meses (diciembre 2018- noviembre 2019).

3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.
- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.



- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado analizamos las **probabilidades medias estimadas de empleo** (en el periodo de **6 y 12 meses** respectivamente) entre el grupo de tratamiento y de control a partir de las estimaciones de los modelos logístico (para la probabilidad de empleo global) y logístico multinomial (para la probabilidad de empleo según calidad del mismo) para la muestra total. En estas estimaciones, además de la participación en el programa³⁸, se ha controlado por diferentes características que podrían afectar a la probabilidad de encontrar empleo. En el Cuadro 2 se muestran los resultados para el conjunto de la muestra, así como por colectivos. La Figura 3 recoge las probabilidades medias estimadas para el total de la muestra.

Los resultados reflejan **tres patrones diferenciados**, (i) la probabilidad media estimada de los participantes es superior a la de los no participantes (ratios superiores a la unidad)³⁹; (ii) tanto para participantes como para no participantes, la mayor probabilidad media estimada corresponde a los empleos de calidad media, seguida de los de calidad baja y la menor de todas se encuentra en los empleos de calidad alta; y (iii) las probabilidades medias son superiores cuando se consideran 12 meses tras la finalización del contrato subvencionado que si se analizan los 6 meses posteriores.

En particular, para el total de la muestra se puede observar que la probabilidad media de encontrar empleo a los **6 meses** después de finalizar el contrato subvencionado es superior para el grupo de los participantes (26.9% frente a 17.1% del grupo de control, ver Cuadro 2 y Figura 3, panel izquierdo). Cuando distinguimos según la calidad del empleo, en los empleos de calidad media y baja, la probabilidad de empleo para los participantes es mayor que para los no participantes. Sólo en los empleos de calidad alta la probabilidad media de empleo es superior para los no participantes en el programa (ratio inferior a la unidad) y en general, las probabilidades de empleo de calidad alta son bajas, tan sólo un 2.1% para los participantes y un 3.2% para los no participantes.

Para el horizonte temporal de **12 meses**, los resultados cambian sólo en la magnitud. Destacable el hecho de que, en los empleos de calidad media, las probabilidades medias de encontrar empleo

³⁸ En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

³⁹ El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control).

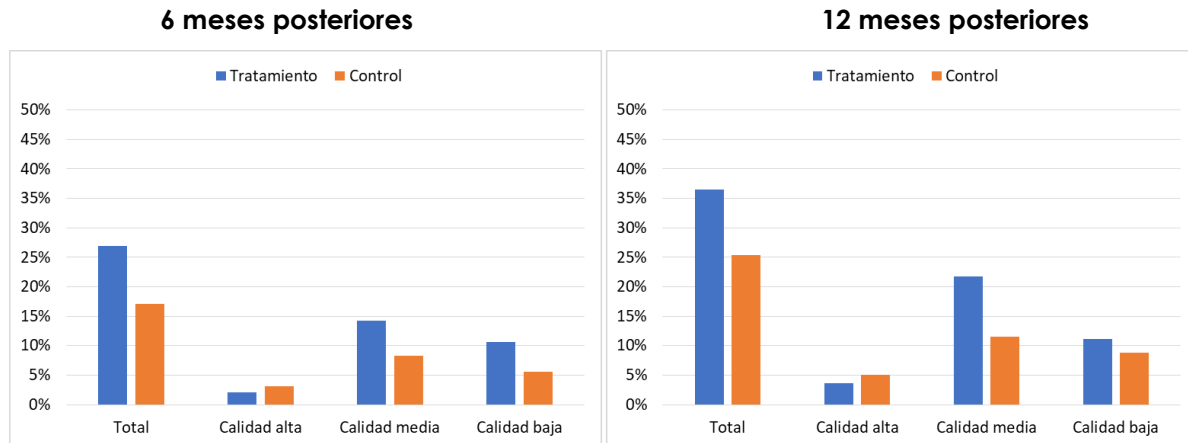


aumentan especialmente para los participantes (ver Figura 3, panel derecho). A medio plazo las probabilidades de empleo de calidad alta siguen siendo las más bajas, del 3.7% para los participantes, mientras que los no participantes logran una probabilidad (pequeña también) del 5%.

Atendiendo a los **colectivos específicos** analizados, los resultados reflejan los mismos tres patrones encontrados para el conjunto de la muestra. En el caso de las **mujeres** se observa además que su probabilidad media estimada de empleo es inferior a la de los hombres en los dos periodos analizados (6 o 12 meses), excepto en los contratos de calidad baja. En estos empleos, las probabilidades medias estimadas para hombres y mujeres son muy similares, aunque ligeramente superiores para mujeres.



Figura 3: Efectos en la probabilidad de empleo (grupo tratamiento y control)



Si tenemos en cuenta la edad, la probabilidad de empleo de los **menores 45 años** (30-44 años) supera a la de los mayores de dicha edad, tanto en términos de empleo agregado como diferenciando por su calidad. Incluso en los empleos de calidad baja, las probabilidades de empleo son inferiores para los mayores de 45 años. Entre los **mayores de 45 años**, se aprecian también diferencias entre los que tienen 45-54 años y los que superan los 55 años. Las menores probabilidades aparecen siempre en los mayores de 55 años (ver Figura 4). Se mantiene la conclusión observada para el conjunto de la muestra de las probabilidades medias de empleo de los participantes superan a las de los no participantes, pero sólo en los empleos de calidad media y baja.

Finalmente, si consideramos el **tiempo en desempleo** (tiempo de inscripción como demandante de empleo) y diferenciamos entre PLD y PMLD (más de 2 años ininterrumpidos de inscripción), se observa –como es habitual en el mercado laboral– que la probabilidad media estimada de empleo decrece con la duración del desempleo (ver Figura 5) y se aprecia además que las diferencias entre PLD y PMLD son muy notables. Por ejemplo, 6 meses después de finalizar el contrato subvencionado, la probabilidad media de empleo de los participantes PLD es del 35.1% y la de los PMLD del 14.6%. Las diferencias se agudizan al extender el periodo de análisis, pues la probabilidad media de empleo de los PLD crece más que la de los PMLD. Así, a los 12 meses de finalizar el contrato subvencionado, los PLD alcanzan una probabilidad media de empleo del 46.3%, mientras que para los PMLD la probabilidad crece hasta el 21.8% (ver Cuadro 2). A pesar de estas diferencias, el tipo de empleo más probable para ambos colectivos es el de calidad media en los dos horizontes temporales (6 y 12 meses). Al comparar frente al grupo de control, se confirma también para PLD y PMLD que sus probabilidades de empleo en empleos de calidad media y baja superan a la de los no participantes; en los empleos de calidad alta, las probabilidades más elevadas se observan entre los no participantes.



Figura 4: Probabilidad media de empleo (grupo tratamiento y control) por edad

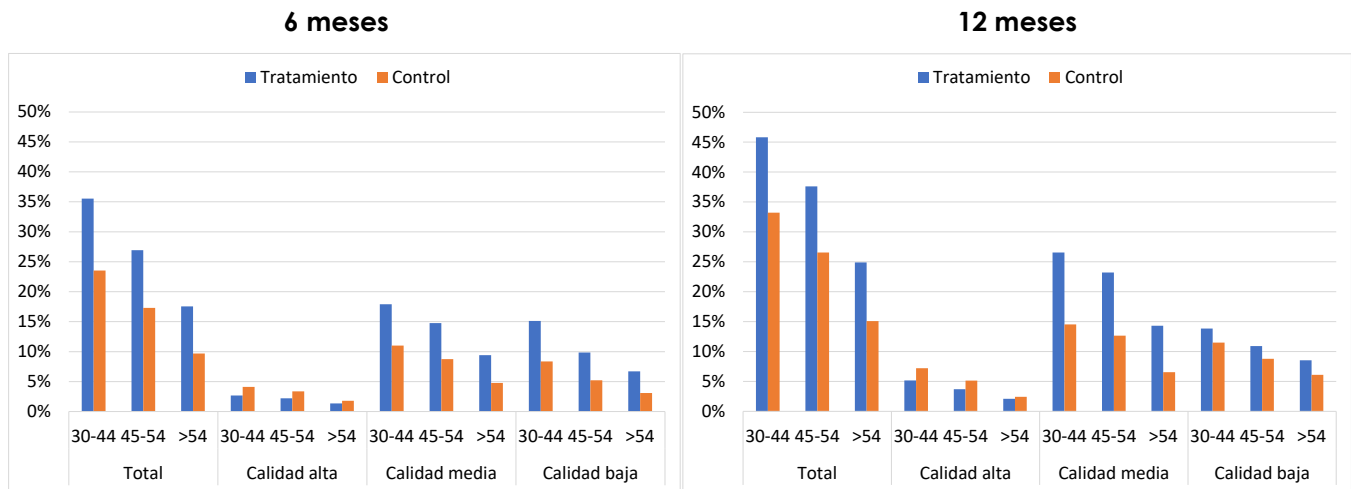
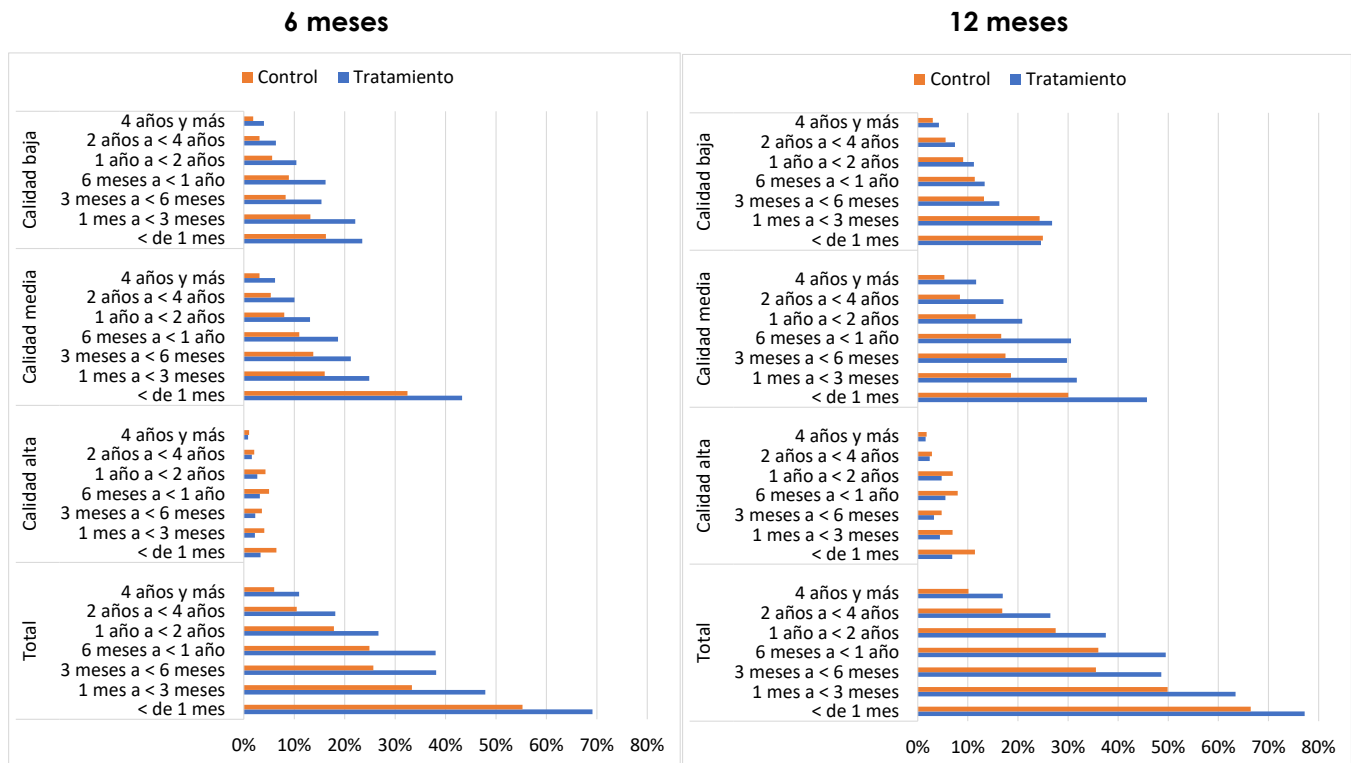


Figura 5: Probabilidad media de empleo (grupo tratamiento y control) por duración del desempleo



Cuadro 2. Probabilidades medias estimadas de empleo

	Pr (empleo)			Pr (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
6 MESES												
Total	26.9%	17.1%	1.58	2.1%	3.2%	0.67	14.2%	8.3%	1.71	10.6%	5.6%	1.90
Hombres	29.0%	18.5%	1.57	2.5%	3.9%	0.65	15.9%	9.2%	1.73	10.4%	5.5%	1.90
Mujeres	25.4%	16.0%	1.58	1.8%	2.6%	0.70	13.0%	7.7%	1.68	10.7%	5.7%	1.90
Edad												
30-44	35.5%	23.5%	1.51	2.7%	4.1%	0.65	17.9%	11.0%	1.62	15.1%	8.4%	1.81
45-54	26.9%	17.3%	1.56	2.2%	3.4%	0.66	14.8%	8.8%	1.68	9.9%	5.2%	1.89
55 y más	17.5%	9.7%	1.81	1.4%	1.8%	0.76	9.4%	4.8%	1.97	6.7%	3.1%	2.17
Tiempo inscrito												
PLD	35.1%	24.2%	1.45	2.7%	4.5%	0.61	18.2%	11.7%	1.56	14.2%	8.1%	1.75
PMLD	14.6%	8.0%	1.82	1.2%	1.5%	0.81	8.2%	4.1%	1.99	5.2%	2.4%	2.15
< 1 mes	69.1%	55.3%	1.25	3.3%	6.5%	0.51	43.3%	32.5%	1.33	23.5%	16.3%	1.44
1-3 meses	47.9%	33.3%	1.44	2.2%	4.0%	0.55	24.9%	16.0%	1.55	22.1%	13.2%	1.68
3-6 meses	38.1%	25.7%	1.49	2.3%	3.6%	0.63	21.2%	13.8%	1.54	15.4%	8.3%	1.86
6-12 meses	38.0%	24.9%	1.53	3.2%	5.0%	0.64	18.7%	11.0%	1.70	16.2%	8.9%	1.81
1-2 años	26.7%	17.8%	1.50	2.7%	4.3%	0.62	13.1%	8.0%	1.64	10.4%	5.6%	1.86
2-4 años	18.1%	10.5%	1.73	1.6%	2.1%	0.77	10.1%	5.3%	1.89	6.4%	3.1%	2.06
>4 años	11.0%	6.0%	1.82	0.8%	1.1%	0.80	6.2%	3.1%	1.99	4.0%	1.9%	2.13
12 MESES												
Total	36.5%	25.4%	1.44	3.7%	5.0%	0.74	21.7%	11.5%	1.89	11.1%	8.9%	1.26
Hombres	39.0%	27.3%	1.43	3.9%	5.7%	0.69	24.5%	12.8%	1.91	10.9%	8.8%	1.24
Mujeres	34.7%	23.9%	1.45	3.5%	4.5%	0.78	19.7%	10.5%	1.87	11.3%	8.9%	1.27
Edad												
30-44	45.8%	33.2%	1.38	5.2%	7.2%	0.71	26.5%	14.5%	1.83	13.8%	11.5%	1.20
45-54	37.6%	26.6%	1.42	3.7%	5.1%	0.72	23.2%	12.6%	1.83	10.9%	8.8%	1.24
55 y más	24.9%	15.1%	1.65	2.1%	2.4%	0.87	14.3%	6.5%	2.19	8.5%	6.1%	1.40
Tiempo inscrito												
PLD	46.3%	35.0%	1.32	4.8%	7.2%	0.67	26.6%	15.3%	1.74	14.6%	12.6%	1.16
PMLD	21.8%	13.1%	1.66	2.0%	2.3%	0.88	14.4%	6.7%	2.15	5.9%	4.2%	1.41
< 1 mes	77.2%	66.5%	1.16	6.9%	11.4%	0.60	45.8%	30.1%	1.52	24.6%	25.0%	0.99
1-3 meses	63.4%	49.9%	1.27	4.4%	7.0%	0.64	31.8%	18.6%	1.71	26.8%	24.3%	1.10
3-6 meses	48.6%	35.6%	1.37	3.3%	4.8%	0.68	29.8%	17.5%	1.70	16.3%	13.2%	1.23
6-12 meses	49.5%	36.0%	1.37	5.5%	8.0%	0.69	30.6%	16.7%	1.84	13.4%	11.4%	1.17
1-2 años	37.5%	27.5%	1.36	4.8%	7.0%	0.68	20.9%	11.5%	1.81	11.2%	9.1%	1.24
2-4 años	26.5%	16.9%	1.57	2.4%	2.8%	0.84	17.1%	8.4%	2.03	7.4%	5.5%	1.34
>4 años	17.0%	10.1%	1.68	1.6%	1.8%	0.89	11.6%	5.3%	2.19	4.2%	3.0%	1.40

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

^(a) El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control). Cuando el ratio es superior a la unidad implica que la probabilidad media del participante es superior.

3.2. Impacto del programa

En esta sección realizamos un análisis de evaluación de impacto de la participación en el programa, combinando las probabilidades medias estimadas de empleo para distintos colectivos, con el efecto marginal de la participación en el programa sobre dichas probabilidades, que son los que nos permiten analizar el impacto de la participación en términos cuantitativos.



3.2.1. Impacto general

En este apartado comenzamos estimando el impacto global del programa, para en secciones siguientes centrarnos en los resultados para los colectivos específicos analizados.

La **probabilidad media estimada de empleo** para el total de la muestra (grupo de tratamiento y control considerados conjuntamente) sigue las pautas que veíamos en la sección anterior. Es decir, la probabilidad es mayor cuando se considera un periodo de 12 meses posterior a la finalización del contrato subvencionado que cuando se considera un periodo de 6 meses. Además, sigue cumpliéndose que la probabilidad estimada media de conseguir un contrato de calidad media es la mayor, seguida de la calidad baja y finalizando con la menor probabilidad para los contratos de calidad alta.

En particular, la probabilidad media estimada para el total de la muestra es del 17.7% (Figura 4a).⁴⁰ Esta probabilidad asciende hasta el 26% si consideramos un periodo de 12 meses. Por calidad del empleo, en ambos horizontes temporales es más probable conseguir un empleo de calidad media (8.7% y 12.1% respectivamente para 6 y 12 meses), seguido de un empleo de calidad baja (5.9% y 9.0% respectivamente). Los empleos de calidad alta son menos probables de conseguir en ambos periodos (3.1% y 4.9% respectivamente).

Los resultados de la estimación **del impacto de la participación en el programa** muestran un efecto positivo, pues participar en el programa incrementa la probabilidad de empleo de los participantes. Concretamente, en el conjunto de la muestra, los participantes alcanzan una probabilidad media de empleo 9 pp superior a la de los no participantes a los 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado, llegando a 10 pp si se observa en los 12 meses siguientes (Cuadro 3, Panel A y Figura 4a).

Al atender a la **calidad del empleo**, se concluye que el impacto positivo de la participación se limita a los empleos de calidad media (sobre todo) y a los de calidad baja. En particular, el impacto a corto plazo (6 meses) sobre la probabilidad de empleo de calidad media es de 5.5 pp y se intensifica a medio plazo hasta 9.6 pp. En el caso de los empleos de calidad baja, el impacto es de menor cuantía y se produce especialmente a corto plazo (4.6 pp), pues a medio plazo tiende a disminuir y, aun siendo positivo y significativo, resulta cuantitativamente pequeño (1.7 pp). Como vimos en la sección anterior, la probabilidad de empleo de calidad alta era inferior para los participantes; sin embargo, al estimar el impacto de la participación se observa que dichas diferencias no son estadísticamente significativas, por lo que puede concluirse que el impacto de la participación sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta es nulo.

⁴⁰ Probabilidad media cuando consideramos conjuntamente participantes y no participantes.



Cuadro 3. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Mod. Logit	Mod. Multinomial (calidad del empleo)		
	Total	Alta	Media	Baja
PANEL A: Total				
6 meses	9.03 ***	-1.06	5.50 ***	4.60 ***
12 meses	10.00 ***	-1.27	9.59 ***	1.69 ***
PANEL B: Género				
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 **
PANEL C: Edad				
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
PANEL D: Duración desempleo				
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 ***

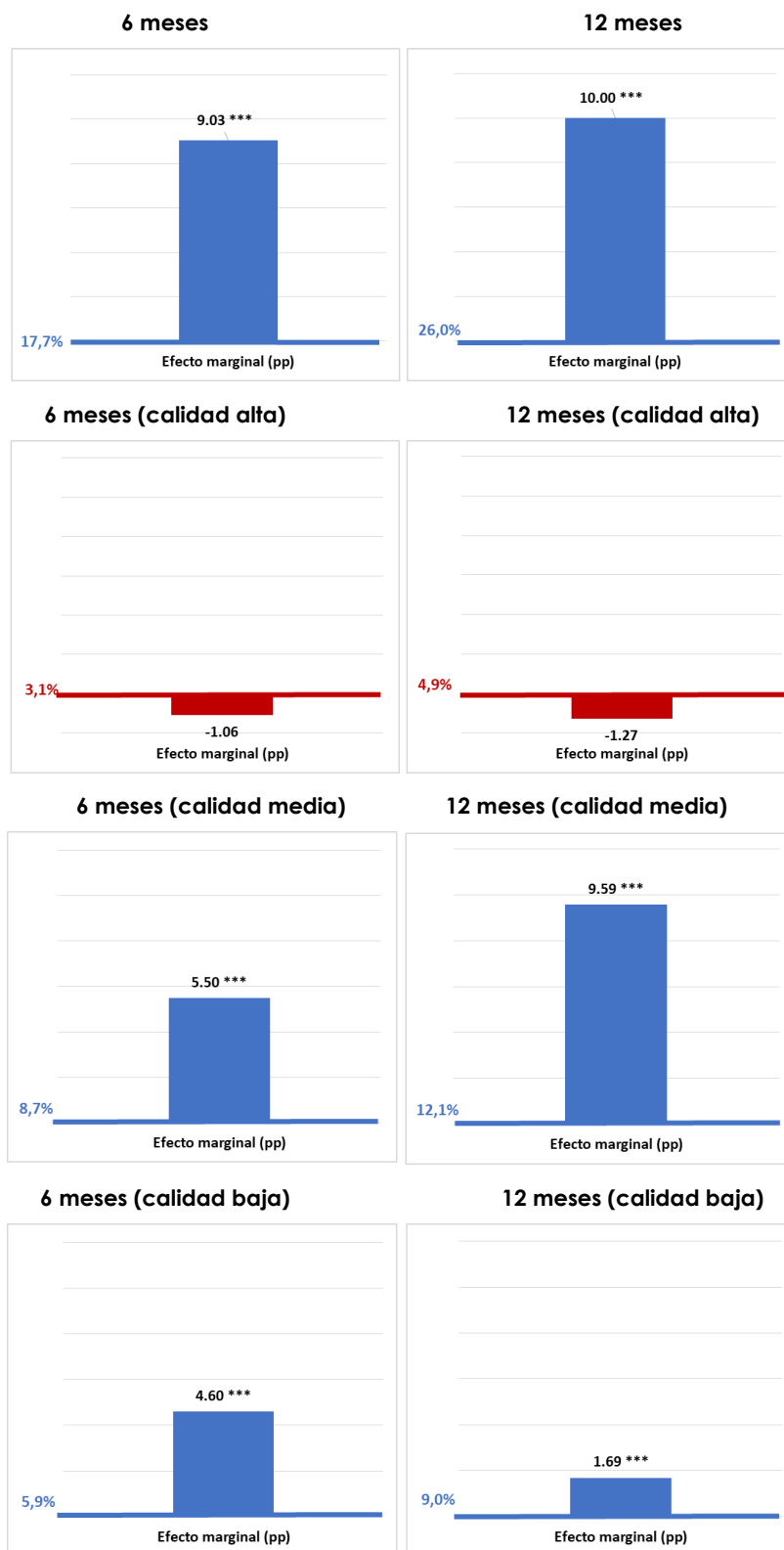
*** Nivel de confianza del 99%, ** 95%, * 90%.

Nota 1: Categoría de referencia son los no ocupados en ambos modelos. En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación

Nota 2: Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.



Figura 4.a. Efecto marginal de la participación en la probabilidad de empleo (total muestra)



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



3.2.2. Impacto de la participación por género

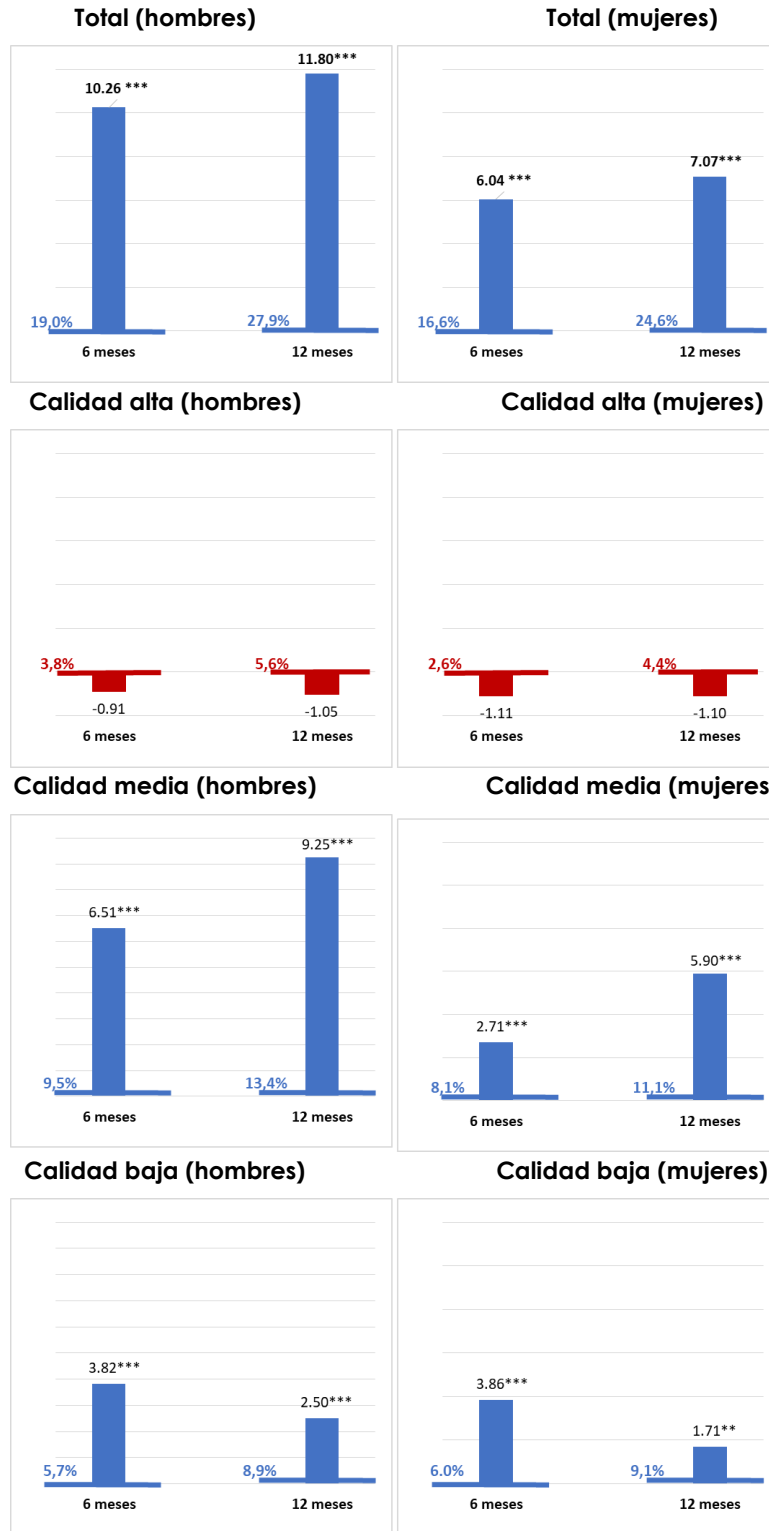
A continuación, replicamos el análisis del apartado anterior, pero centrando la atención sobre hombres y mujeres de manera independiente, para quienes se han construido grupos de control específicos para posteriormente replicar las estimaciones.

Los resultados del **efecto de la participación en el programa** se recogen en el Cuadro 3 anterior (Panel B) y en la Figura 4b. Puede verse que los rasgos generales comentados para el conjunto de la muestra se mantienen para hombres y mujeres, pero el colectivo masculino es el que resulta más beneficiado del impacto positivo de la participación en el programa, pues para ellos el efecto marginal estimado es cuantitativamente superior. También se confirma que, para ambos, la participación en el programa se intensifica a medida que se extiende el tiempo transcurrido desde la finalización del contrato subvencionado. En el caso de los hombres el impacto va de 10.26 pp a los 6 meses a 11.80 pp a los 12 meses y en para las mujeres el impacto aumenta de 6.04 pp hasta 7.70 pp.

Si consideramos **la calidad del empleo**, se observa nuevamente que participar en el programa no ha tenido ningún efecto en la probabilidad de conseguir empleos de alta calidad ni para hombres ni para mujeres (tanto a los 6 meses como a los 12 meses). En cambio, la participación en el programa sí ha tenido efecto en la probabilidad de acceder a empleos de calidad media y baja para ambos (siempre mayor para los hombres), aunque en este caso se aprecian algunos matices diferenciales entre hombres y mujeres. Para los hombres, el impacto de la participación es superior sobre los empleos de calidad media (6.51 pp a los 6 meses y 9.25 pp a los 12 meses). En el caso de las mujeres, observamos a corto plazo un mayor impacto sobre los empleos de calidad baja (3.86 pp), aunque a medio plazo el resultado se invierte y el impacto se concentra también en los empleos de calidad media: 12 meses después de la participación en el programa el impacto sobre los empleos de calidad media se estima en 5.9 pp frente a los 1.7 pp en empleos de calidad baja.



Figura 4.b. Efecto marginal de la participación sobre la probabilidad de empleo (por género)



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



3.2.3. Impacto de la participación por edad

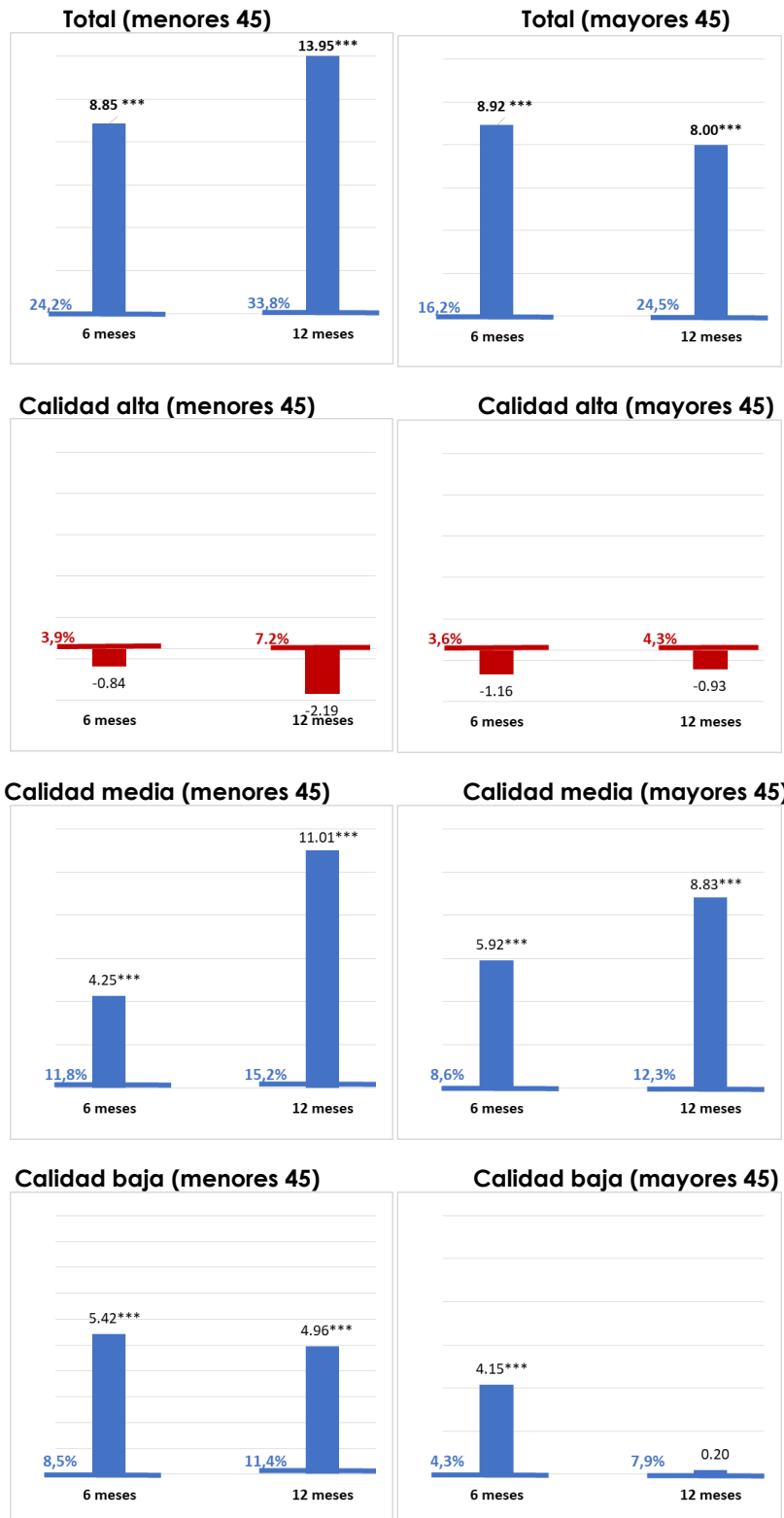
Siguiendo el planteamiento del apartado anterior, en este caso replicamos el análisis del impacto de la participación distinguiendo dos tipos de personas por **edad**: menores de 45 años y un segundo grupo de mayores de 45 años.

Los resultados reflejan que, para ambos grupos de edad, el **efecto de la participación en el programa** a corto plazo es positivo y se encuentra alrededor de 8.9 pp (Cuadro 3, Panel C y Figura 4c). Sin embargo, al considerar los 12 meses siguientes al contrato subvencionado, el efecto de la participación aumenta hasta 13.95 pp para los menores de 45 años y desciende a 8.0 pp para los mayores de 45 años. Es decir, el colectivo de menores de 45 años es el que resulta más beneficiado del impacto positivo de la participación en el programa, mientras que los mayores de 45 años van perdiendo su ventaja comparativa frente al grupo de control a medida que aumenta el lapso de tiempo desde la finalización del programa. En otras palabras, la depreciación de las competencias profesionales que habían sido reforzadas con la participación en el programa parece ser más rápida para los mayores de 45 años que para los de 30 a 44 años. Este resultado sugiere que, para estos colectivos de parados de larga duración mayores de 45 años, podría ser apropiado que participaran en programas de refuerzo varios meses después de la finalización del contrato subvencionado en el caso de no haber encontrado a corto plazo un empleo por su cuenta. Otra alternativa sería alargar la duración de los contratos subvencionados para estos colectivos o bien redirigir su participación hacia programas mixtos de empleo y formación más completos como el programa de Reactivación e inserción laboral que se analiza en el siguiente capítulo.

Si consideramos la **calidad del empleo**, se observa de nuevo que participar en el programa no ha tenido ningún efecto diferencial frente al grupo de control sobre la probabilidad de conseguir un empleo de calidad alta para ninguno de los dos grupos de edad considerados. La intensificación del impacto observada para los menores de 45 años al extender el periodo de análisis a 12 meses proviene de un aumento sustancial del efecto sobre la probabilidad de empleo de calidad media, que compensa ampliamente la disminución del impacto sobre el acceso a empleos de calidad baja. Así, se aprecia que el efecto de la participación sobre los empleos de calidad media para los menores de 45 años aumenta de 4.25 pp a los 6 meses hasta 11.01 pp a los 12 meses. Este incremento también se da en los mayores de 45 años pero de menor magnitud (de 5.92 pp a 8.83 pp). En el caso de los empleos de baja calidad, el impacto de la participación también resulta mayor para los menores de 45 años, y en ambos casos disminuye con el tiempo, llegando incluso a desaparecer para los mayores de 45 años, pues para ellos la participación en el programa no tiene efecto a los 12 meses.



Figura 4.c. Efecto marginal de la participación sobre la probabilidad de empleo (por edad)



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



3.2.4. Impacto de la participación por duración del desempleo

Finalmente, distinguimos entre PLD y PMLD. Se considera PMLD a los que siendo parados de larga duración según la definición establecida en el programa⁴¹, llevan inscritos además 24 meses o más ininterrumpidos.

Los PLD (participantes y no participantes) presentan probabilidades de empleo más altas que los PMLD, y esto ocurre para todos los tipos de empleo. El tipo de empleo más habitual es el de calidad media, seguido por los de calidad baja.

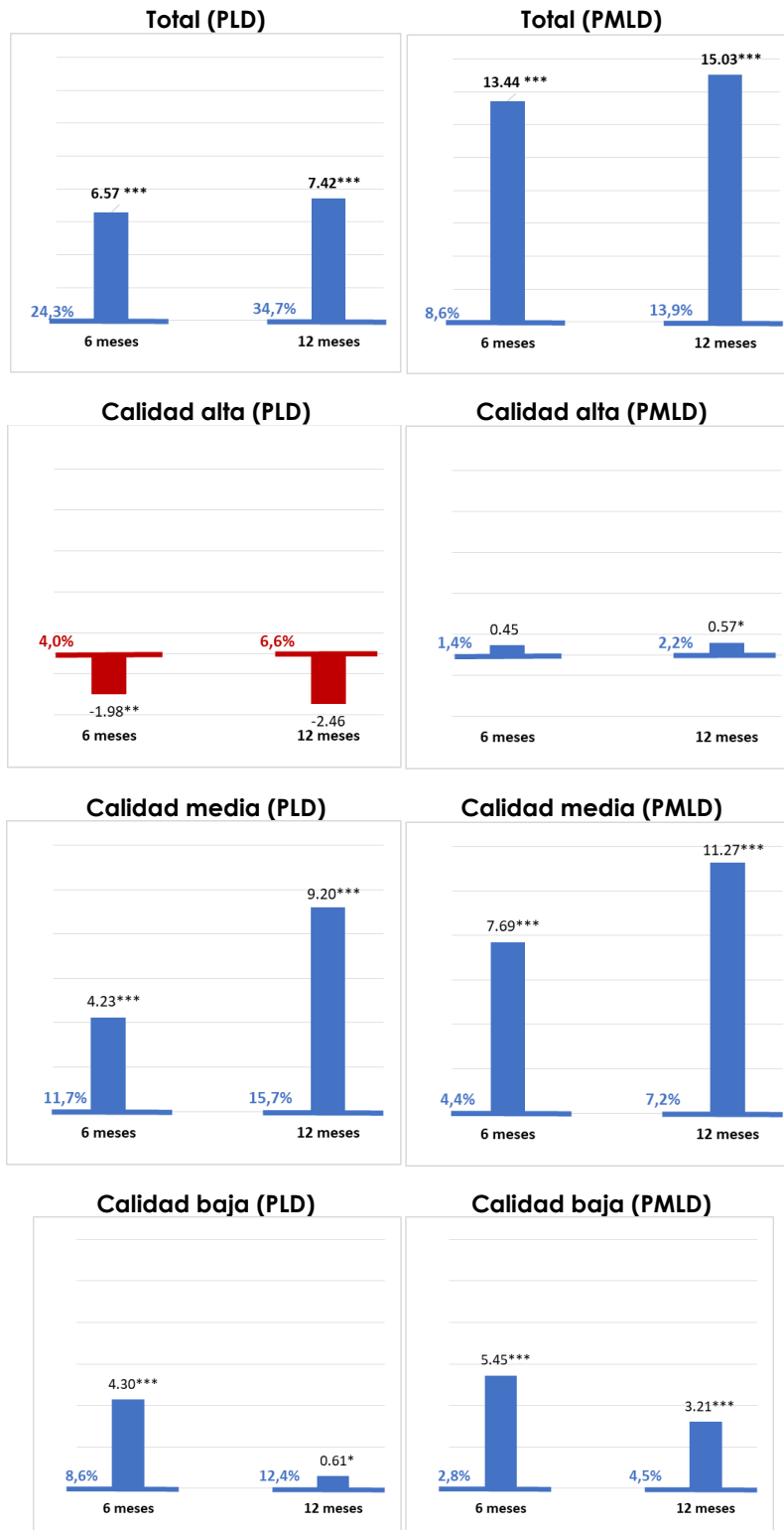
Los resultados de la evaluación reflejan que el **efecto de la participación en el programa** es positivo para ambos, pero sensiblemente más fuerte (casi el doble) para los PMLD y además se intensifica con el tiempo (Cuadro 3, Panel D y Figura 4d). Concretamente, el impacto de la participación para los PMLD es de 13.44 pp a los 6 meses de finalizar el programa, mientras que para los PLD el impacto es de 6.57 pp. Al considerar un periodo más largo de 12 meses el efecto de la participación aumenta para ambos colectivos, hasta 15.03 pp para los PMLD y hasta 7.42 pp para los PLD. Por tanto, en este programa, el colectivo de PMLD es el que resulta más beneficiado de la participación en el programa.

Al atender a la **calidad del empleo**, puede apreciarse que participar en el programa ha proporcionado un efecto en términos de empleos de calidad media similar al descrito anteriormente. Es decir, el mayor impacto de la participación se concentra en los empleos de calidad media, se intensifica con el tiempo y resulta superior para los PMLD. Para estos últimos, el impacto estimado sobre los empleos de calidad media a los 6 meses es de 7.69 pp y de 11.27 pp a los 12 meses. En el caso de los empleos de baja calidad, el impacto también es positivo, pero de menor magnitud. También en este caso el impacto es mayor para los PMLD. Al contrario de lo observado sobre los empleos de calidad media, al extender el periodo de análisis a 12 meses, el impacto tiende a disminuir, pero con mayor intensidad para los PLD. Concretamente, el impacto es de 5.45 pp a los 6 meses y desciende a 3.21 pp para los PMLD, mientras que para los PLD va de 4.40 pp a 0.61 pp. En los empleos de calidad alta, para los PLD observamos un efecto negativo y significativo a los 6 meses (-1.98 pp), mientras que para los PMLD se aprecia un efecto positivo a los 12 meses, pero de pequeña magnitud (0.57 pp) y significatividad baja.

⁴¹ Demandantes inscritos en las oficinas de empleo al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de incorporación al programa.



Figura 4.d. Efecto marginal de la participación sobre la probabilidad de empleo (duración desempleo)



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



4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

El programa de “**Reactivación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años**” evaluado en este capítulo está dirigido a personas mayores de 30 años cualificadas. El objetivo es fomentar su contratación en una ocupación directamente relacionada con su cualificación profesional. El contrato subvencionado tiene una duración de 6 meses. Con este programa se pretende proporcionarles el refuerzo de sus competencias profesionales y activarles para la posterior búsqueda de empleo.

Con objeto de la evaluación se han considerado dos grupos (participantes y no participantes) y se ha evaluado la probabilidad de encontrar empleo tanto a los 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado como a los 12 meses.

Los resultados encontrados en la evaluación del programa nos muestran varias características comunes. Si consideramos el total de los individuos (participantes y no participantes) la **probabilidad media estimada** de encontrar empleo es mayor cuanto más tiempo pase desde la finalización del contrato subvencionado y es más probable un empleo de calidad media, seguido de uno de calidad baja y finalmente los menos probables son los de calidad alta.

Si analizamos los colectivos especiales, observamos que esta probabilidad es más baja para mujeres, mayores de 45 años y PMLD, tanto en términos de empleo agregado como al diferenciar por su calidad.

El impacto de participar en el programa en relación a no participar muestra varios rasgos bien definidos. Para el conjunto de la muestra, el impacto se intensifica a medida que transcurre más tiempo desde la finalización del programa. La participación no tiene efectos sobre la probabilidad de conseguir empleos de calidad alta. Por el contrario, sí existe un efecto positivo de participar en el programa para conseguir empleos de calidad media y baja, siendo el impacto en los contratos de calidad media superior al de los de calidad baja. En los empleos de calidad media el efecto aumenta al evaluarlo a los 12 meses, pero no en los de calidad baja.

Por colectivos, 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, para quienes el impacto de la participación supera los 13 pp. Si miramos 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, siendo más similar al de las mujeres en empleos de calidad baja. Es importante destacar que para los hombres el impacto de la participación es mayor en los empleos de calidad media que en los de calidad baja (crecientes con el tiempo en los de calidad media y decrecientes 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 los 12 meses el impacto para ellas, igual que para los hombres, es mayor 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) que sobre los empleos de calidad baja (decrece 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, para los mayores de 45 el efecto se desvanece tras los 6 meses de la finalización del contrato subvencionado. En el caso de la duración del desempleo, para los PLD y los PMLD de nuevo vemos que el impacto 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 (i) para los parados de muy larga duración, que presentaban una menor probabilidad de empleo de partida; (ii) para los hombres (quienes partían además de mayores probabilidades de empleo); y (iii) para los menores de 45 años, que también partían de una mayor probabilidad de encontrar empleo. Por tanto, este programa no es tan eficaz para las mujeres y los mayores de 45 años. La principal característica que parece discriminar los resultados del efecto de la participación es el tiempo inscrito como demandante de empleo.

Las principales diferencias entre los programas de Cualificación profesional (capítulo anterior) y Reactivación profesional dirigidos mayores de 30 años no cualificados y cualificados, respectivamente, radican en que para las mujeres no cualificadas la participación es más beneficiosa que para los hombres, mientras que entre los cualificados (programa de reactivación profesional) la participación beneficia más a los hombres. Los PMLD obtienen buenos resultados derivados de la participación tanto en el programa de cualificación profesional como en el de reactivación profesional, pero el impacto es más elevado en este último, lo que sugiere que las personas cualificadas se benefician más de este tipo de programas mixtos de empleo y formación, bien porque el mercado laboral premia más el nivel formativo, o bien porque las personas cualificadas tienden a estar más motivadas y activas en la búsqueda de empleo. Debe señalarse también que el mercado laboral en general, prima más la formación obtenida en el sistema educativo formal, que la derivada de certificados de profesionalidad, lo que puede explicar también las diferencias encontradas entre unos programas y otros. Finalmente, en ambos programas los menores de 45 años resultan más beneficiados de la participación que los mayores de 45, pero este resultado es más evidente en el programa de cualificación.



Figura 5. Probabilidad media estimada de empleo

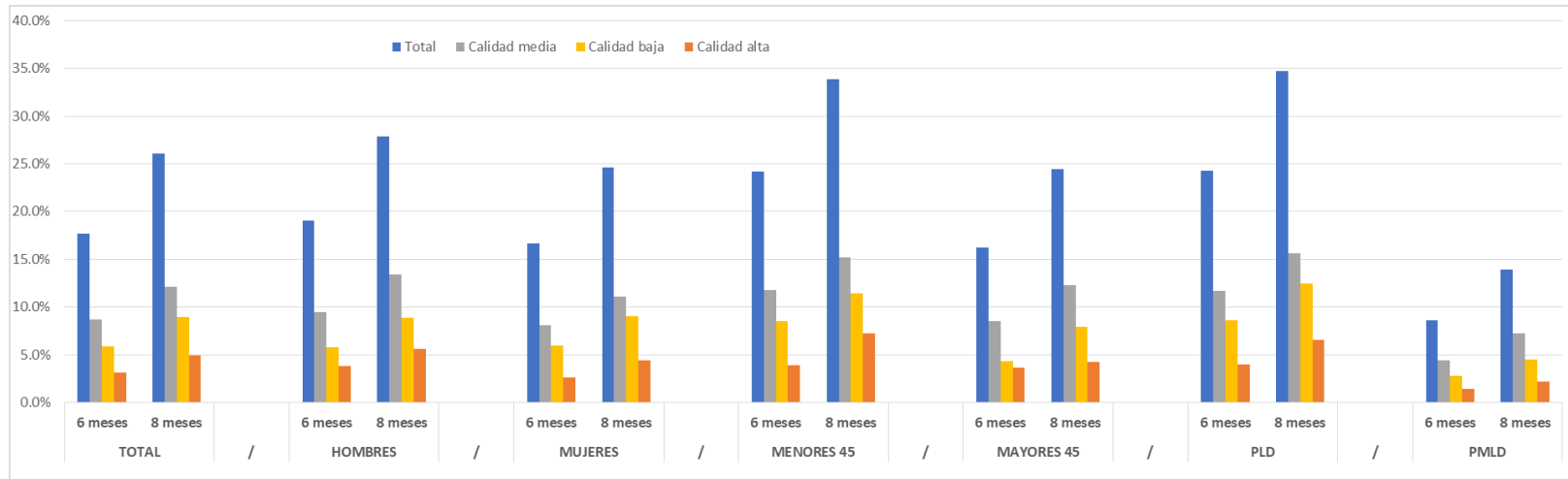
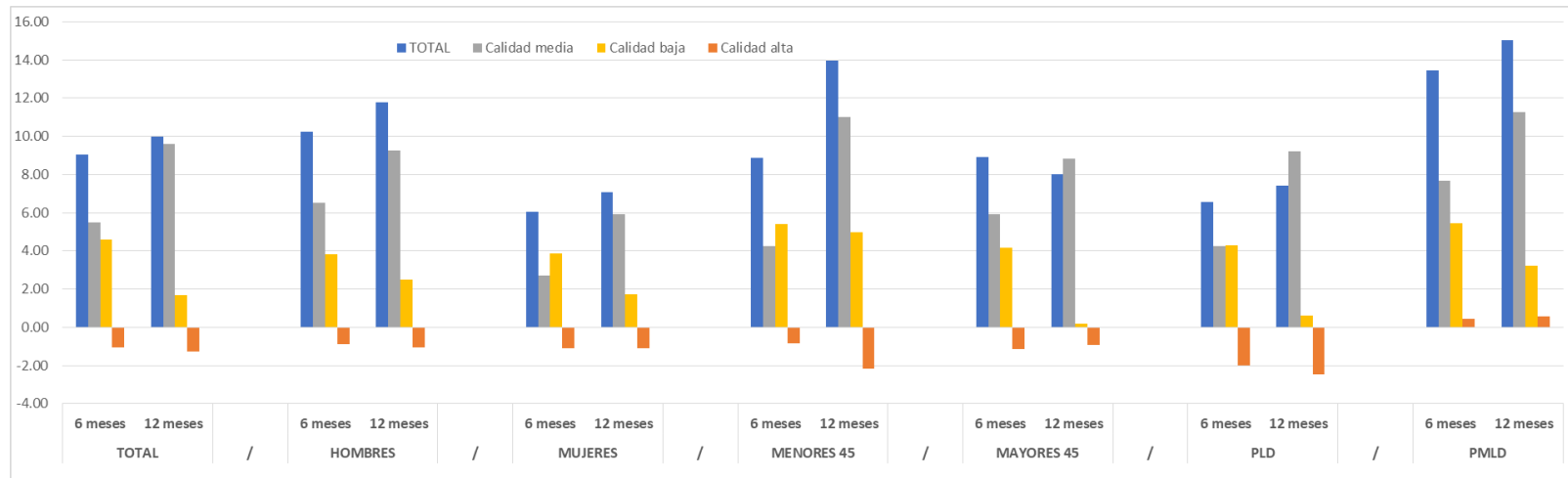


Figura 6. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



Anexo

Cuadro 2.a. Probabilidades de empleo medias estimadas (6 meses después de finalizar el contrato subvencionado)

	Pr (empleo)			Pr (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
Total	26.9%	17.1%	1.58	2.1%	3.2%	0.67	14.2%	8.3%	1.71	10.6%	5.6%	1.90
Hombres	29.0%	18.5%	1.57	2.5%	3.9%	0.65	15.9%	9.2%	1.73	10.4%	5.5%	1.90
Mujeres	25.4%	16.0%	1.58	1.8%	2.6%	0.70	13.0%	7.7%	1.68	10.7%	5.7%	1.90
Edad												
30-44	35.5%	23.5%	1.51	2.7%	4.1%	0.65	17.9%	11.0%	1.62	15.1%	8.4%	1.81
45-54	26.9%	17.3%	1.56	2.2%	3.4%	0.66	14.8%	8.8%	1.68	9.9%	5.2%	1.89
55 y más	17.5%	9.7%	1.81	1.4%	1.8%	0.76	9.4%	4.8%	1.97	6.7%	3.1%	2.17
Nivel formativo												
Primaria o menos	29.6%	18.9%	1.57	2.9%	4.3%	0.66	17.2%	9.9%	1.73	8.9%	4.6%	1.91
Sec.1ºet.+Bachillerato	26.9%	16.7%	1.62	1.5%	2.3%	0.65	13.0%	7.5%	1.73	13.1%	6.8%	1.92
FP medio/superior	26.6%	17.5%	1.53	2.0%	2.9%	0.68	14.5%	9.0%	1.61	10.3%	5.6%	1.84
Universitarios	25.6%	16.1%	1.59	2.3%	3.3%	0.69	13.3%	7.6%	1.75	9.8%	5.1%	1.90
Nacionalidad												
Español	26.3%	16.3%	1.62	2.0%	3.0%	0.69	13.7%	7.8%	1.75	10.6%	5.5%	1.94
Extranjero	34.8%	24.4%	1.42	3.0%	4.7%	0.64	21.4%	13.3%	1.61	10.1%	6.4%	1.56
Nivel idiomas												
Nivel bajo	26.6%	16.3%	1.63	2.0%	2.8%	0.71	14.1%	8.0%	1.75	10.6%	5.4%	1.95
Nivel medio/alto	27.8%	18.9%	1.47	2.5%	4.0%	0.62	14.5%	9.0%	1.61	10.6%	5.9%	1.79
Tiempo inscrito												
< 1 mes	69.1%	55.3%	1.25	3.3%	6.5%	0.51	43.3%	32.5%	1.33	23.5%	16.3%	1.44
1-3 meses	47.9%	33.3%	1.44	2.2%	4.0%	0.55	24.9%	16.0%	1.55	22.1%	13.2%	1.68
3-6 meses	38.1%	25.7%	1.49	2.3%	3.6%	0.63	21.2%	13.8%	1.54	15.4%	8.3%	1.86
6-12 meses	38.0%	24.9%	1.53	3.2%	5.0%	0.64	18.7%	11.0%	1.70	16.2%	8.9%	1.81
1-2 años	26.7%	17.8%	1.50	2.7%	4.3%	0.62	13.1%	8.0%	1.64	10.4%	5.6%	1.86
2-4 años	18.1%	10.5%	1.73	1.6%	2.1%	0.77	10.1%	5.3%	1.89	6.4%	3.1%	2.06
>4 años	11.0%	6.0%	1.82	0.8%	1.1%	0.80	6.2%	3.1%	1.99	4.0%	1.9%	2.13
Experiencia en las 2 primeras ocupaciones demandadas												
Sin experiencia	21.4%	13.0%	1.65	1.6%	2.4%	0.67	10.4%	5.8%	1.79	9.5%	4.8%	1.98
<1 año	29.8%	19.3%	1.55	2.4%	3.6%	0.67	15.2%	9.1%	1.66	12.2%	6.6%	1.86
1-2 años	28.8%	18.5%	1.56	2.0%	3.1%	0.65	15.6%	9.3%	1.67	11.4%	6.0%	1.90
3-5 años	26.7%	17.6%	1.52	2.1%	3.3%	0.65	14.4%	8.7%	1.65	10.2%	5.6%	1.82
5-10 años	28.0%	17.9%	1.57	2.2%	3.2%	0.68	15.4%	9.0%	1.71	10.3%	5.7%	1.82
> 10 años	24.4%	14.6%	1.67	2.0%	2.8%	0.70	13.1%	7.3%	1.80	9.2%	4.5%	2.04
Ámbito de búsqueda												
Municipio	14.4%	7.8%	1.84	1.0%	1.4%	0.75	6.9%	3.3%	2.06	6.5%	3.1%	2.10
Provincia/ CCAA	27.1%	17.7%	1.53	2.1%	3.2%	0.65	14.2%	8.6%	1.65	10.8%	5.9%	1.85
España/Europa	29.5%	20.5%	1.44	2.9%	4.4%	0.65	19.1%	12.2%	1.57	6.8%	3.9%	1.74
Restringido	33.7%	20.1%	1.68	2.8%	3.9%	0.72	15.5%	8.7%	1.79	15.3%	7.5%	2.04
Prestación por desempleo												
No recibe	25.0%	15.6%	1.60	1.8%	2.5%	0.69	13.2%	7.7%	1.72	10.2%	5.4%	1.91
Recibe prestación	32.5%	21.4%	1.52	3.2%	4.9%	0.64	17.2%	10.3%	1.67	11.6%	6.2%	1.86
Jornada solicitada												
Completa/indiferente	27.1%	17.2%	1.58	2.1%	3.2%	0.67	14.3%	8.4%	1.71	10.6%	5.6%	1.90
Parcial	7.2%	4.4%	1.63	0.0%	0.0%	0.77	5.0%	3.0%	1.68	2.7%	1.4%	1.93
Ocupación demandada												
Cuello blanco (1 a 5)	24.8%	15.9%	1.56	2.1%	3.2%	0.65	12.8%	7.5%	1.71	9.8%	5.2%	1.88
Cuello azul (6 a 9)	29.6%	18.6%	1.59	2.1%	3.0%	0.70	16.0%	9.5%	1.69	11.6%	6.1%	1.90



Cuadro 2.b. Probabilidades de empleo medias estimadas (12 meses después de finalizar el contrato subvencionado)

	Pr. (empleo)			Pr. (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
Total	36.5%	25.4%	1.44	3.7%	5.0%	0.74	21.7%	11.5%	1.89	11.1%	8.9%	1.26
Hombres	39.0%	27.3%	1.43	3.9%	5.7%	0.69	24.5%	12.8%	1.91	10.9%	8.8%	1.24
Mujeres	34.7%	23.9%	1.45	3.5%	4.5%	0.78	19.7%	10.5%	1.87	11.3%	8.9%	1.27
Edad												
30-44	45.8%	33.2%	1.38	5.2%	7.2%	0.71	26.5%	14.5%	1.83	13.8%	11.5%	1.20
45-54	37.6%	26.6%	1.42	3.7%	5.1%	0.72	23.2%	12.6%	1.83	10.9%	8.8%	1.24
55 y más	24.9%	15.1%	1.65	2.1%	2.4%	0.87	14.3%	6.5%	2.19	8.5%	6.1%	1.40
Nivel formativo												
Primaria o menos	40.5%	28.9%	1.40	4.5%	6.4%	0.71	26.0%	14.0%	1.86	10.2%	8.5%	1.20
Secundaria1ª+Bachillerato	35.8%	24.2%	1.48	3.0%	4.2%	0.72	20.5%	10.4%	1.97	12.3%	9.6%	1.28
FP medio/superior	37.0%	26.0%	1.42	2.9%	3.8%	0.76	20.7%	11.7%	1.77	13.4%	10.5%	1.27
Universitarios	34.5%	23.8%	1.45	4.3%	5.7%	0.76	20.9%	10.8%	1.94	9.1%	7.3%	1.25
Nacionalidad												
Español	35.7%	24.1%	1.48	3.6%	4.7%	0.76	21.0%	10.8%	1.95	11.1%	8.7%	1.28
Extranjero	47.3%	36.6%	1.29	5.3%	8.1%	0.66	31.1%	18.0%	1.73	11.1%	10.5%	1.06
Conocimiento de idiomas												
Nivel bajo	36.4%	24.6%	1.48	3.3%	4.2%	0.78	21.9%	11.4%	1.92	11.5%	9.0%	1.27
Nivel medio/alto	36.8%	27.1%	1.36	4.7%	6.8%	0.69	21.4%	11.8%	1.81	10.3%	8.5%	1.22
Tiempo inscrito												
< de 1 mes	77.2%	66.5%	1.16	6.9%	11.4%	0.60	45.8%	30.1%	1.52	24.6%	25.0%	0.99
1 mes a < 3 meses	63.4%	49.9%	1.27	4.4%	7.0%	0.64	31.8%	18.6%	1.71	26.8%	24.3%	1.10
3 meses a < 6 meses	48.6%	35.6%	1.37	3.3%	4.8%	0.68	29.8%	17.5%	1.70	16.3%	13.2%	1.23
6 meses a < 1 año	49.5%	36.0%	1.37	5.5%	8.0%	0.69	30.6%	16.7%	1.84	13.4%	11.4%	1.17
1 año a < 2 años	37.5%	27.5%	1.36	4.8%	7.0%	0.68	20.9%	11.5%	1.81	11.2%	9.1%	1.24
2 años a < 4 años	26.5%	16.9%	1.57	2.4%	2.8%	0.84	17.1%	8.4%	2.03	7.4%	5.5%	1.34
4 años y más	17.0%	10.1%	1.68	1.6%	1.8%	0.89	11.6%	5.3%	2.19	4.2%	3.0%	1.40
Experiencia en las 2 primeras ocupaciones demandadas												
Sin experiencia	30.8%	20.5%	1.50	3.4%	4.6%	0.75	15.7%	7.7%	2.04	11.1%	8.3%	1.33
<1 año	39.6%	28.0%	1.41	4.2%	5.7%	0.73	23.2%	12.5%	1.86	12.1%	9.8%	1.23
1-2 años	39.5%	27.8%	1.42	4.0%	5.6%	0.72	23.8%	12.7%	1.87	11.7%	9.4%	1.25
3-5 años	36.5%	26.2%	1.39	3.6%	5.2%	0.70	22.5%	12.4%	1.82	10.6%	8.7%	1.22
5-10 años	37.4%	26.3%	1.42	3.7%	5.0%	0.74	23.3%	12.4%	1.88	10.8%	8.9%	1.20
> 10 años	33.5%	22.0%	1.52	3.1%	4.0%	0.78	20.0%	10.2%	1.97	10.4%	7.8%	1.34
Ámbito búsqueda de empleo												
Municipio	22.0%	13.4%	1.64	2.2%	2.6%	0.83	12.0%	5.5%	2.18	7.4%	5.3%	1.40
Provincia/ CCAA	36.9%	26.2%	1.41	3.7%	5.2%	0.71	21.7%	11.8%	1.84	11.4%	9.2%	1.24
España/Europa	40.2%	30.5%	1.32	4.4%	6.2%	0.71	28.2%	16.1%	1.74	8.6%	8.1%	1.07
Restringido	40.9%	27.4%	1.49	4.4%	5.3%	0.82	23.6%	11.9%	1.98	12.7%	10.1%	1.25
Prestación por desempleo												
No recibe prestación	34.6%	23.6%	1.46	3.3%	4.3%	0.77	20.3%	10.7%	1.91	11.0%	8.7%	1.27
Recibe prestación	42.2%	30.5%	1.38	4.9%	7.1%	0.68	25.8%	14.0%	1.84	11.4%	9.4%	1.22
Jornada solicitada												
Completa/ indiferente	36.6%	25.4%	1.44	3.7%	5.0%	0.74	21.7%	11.5%	1.89	11.1%	8.8%	1.26
Parcial	34.6%	26.1%	1.32	1.4%	2.0%	0.71	18.0%	11.0%	1.64	15.5%	13.1%	1.18
Ocupación demandada												
Cuello blanco (1 a 5)	33.8%	23.4%	1.45	3.7%	5.0%	0.73	19.7%	10.3%	1.91	10.3%	8.0%	1.29
Cuello azul (6 a 9)	39.9%	28.0%	1.43	3.7%	5.0%	0.75	24.3%	13.1%	1.85	12.1%	9.9%	1.22



5. PROGRAMA DE REACTIVACIÓN E INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

A. FICHA RESUMEN⁴²

El objetivo del programa es fomentar la contratación de personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo para la realización de actividades de interés público o social, al objeto de proporcionarles el refuerzo de sus competencias laborales y activarlas para la posterior búsqueda de empleo y el acceso al mercado laboral.

Se trata de una medida de formación en alternancia con la actividad laboral que ofrece la realización de un **período de práctica profesional y de formación en competencias transversales** a las personas desempleadas.

Durante la participación en el programa el participante recibirá:

- a) **Un servicio específico de orientación profesional** de, al menos, **15 meses de duración**, que comprenderá:
 - i. Antes de la contratación: Asignación de un tutor de inserción que revisará el itinerario personalizado.
 - ii. Durante la duración del contrato: Orientación y acompañamiento para proporcionar información profesional, técnicas de búsqueda de empleo y realizar un seguimiento de la empleabilidad de los participantes y de la actividad formativa.
 - iii. Tras finalizar el contrato: Tutorización específica y acompañamiento para la búsqueda activa de empleo (o para el desarrollo de una iniciativa emprendedora).
- b) **Experiencia profesional en la obra y servicio**, mediante la suscripción de un **contrato a jornada completa durante un mínimo de 12 meses** en la modalidad contractual que resulte más adecuada al trabajo a realizar y a las características profesionales del trabajador.
- c) **Formación en competencias transversales con fuerte incidencia en el empleo**: formación en tecnologías de la información y las comunicaciones; formación en competencias generales (trabajo en equipo, riesgos laborales, habilidades sociales u otras); formación en valores individuales y sociales; formación en los idiomas más hablados o de economías emergentes.

Entidades beneficiarias:

Entidades Locales de la Comunidad de Madrid, sus organismos autónomos y entidades **con competencias en materia de promoción de empleo**, dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas Entidades Locales.

Destinatarios:

El programa está dirigido a personas desempleadas de difícil inserción. Se consideran de difícil inserción:

- a) Las personas **mayores de 45 años**.
- b) **Mujeres con baja cualificación profesional** (carezcan de título profesional para el desempeño de la ocupación y

⁴² Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.



del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente).

- c) **Desempleados de muy larga duración** (inscritos en las oficinas de empleo al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de la incorporación al programa).
- d) **Personas en situación o riesgo de exclusión social** perceptoras de la Renta Mínima de Inserción de la CM.
- e) No se establecen limitaciones mínimas ni máximas de edad.

Periodo subvencionable:

- Los 12 primeros meses de duración de los contratos de trabajo de los desempleados participantes en el programa.
- Los 15 primeros meses de duración de los contratos de trabajo de los tutores de inserción.

Cuantía de la subvención:

Las subvenciones se destinan a **financiar los gastos salariales y de cotización a la seguridad social de los tutores de inserción (máximo 3 veces el SMI) y de los desempleados participantes (máximo 2.5 veces el SMI)**, así como los **costes de formación** derivados de las acciones de formación (máximo 8 €/hora presencial/participante).

Selección de los participantes

- La Oficina de Empleo del ámbito de actuación de la entidad beneficiaria remitirá un máximo de 4 candidatos desempleados de larga duración de difícil inserción por cada desempleado que vaya a ser atendido con cargo al proyecto subvencionado. Se utilizará como criterio de prelación entre los candidatos el mayor tiempo en desempleo.
- La entidad beneficiaria no podrá rechazar a los candidatos remitidos por la Oficina de Empleo salvo que estos no comparezcan a la citación o muestren un rechazo a participar en el programa.
- Al menos la mitad de los desempleados participantes serán mujeres.

Presupuesto del programa en el periodo analizado (año 2018): 15.600.000 euros

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El objetivo del programa que se va a evaluar en este capítulo es fomentar la **contratación de personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo** para la realización de actividades de interés público o social, al objeto de proporcionarles el refuerzo de sus competencias laborales y activarlas para la posterior búsqueda de empleo y el acceso al mercado laboral. Se trata de una medida de formación en alternancia con la actividad laboral que ofrece la realización de un período de práctica profesional y de formación en competencias transversales a las personas desempleadas.

Durante la participación en el programa el participante recibe un **servicio específico de orientación profesional** de, al menos, **15 meses de duración**, que incluye la asignación de un tutor de inserción antes de la contratación, orientación durante la duración del contrato y tutorización específica para la



búsqueda activa de empleo a la finalización del contrato. El contrato objeto de este programa tiene una duración mínima de 12 meses y debe ser a jornada completa. Se ofrece una formación en competencias transversales que tienen fuerte incidencia en el empleo.

Los beneficiarios son entidades locales de la Comunidad de Madrid. Está dirigido a personas con difícil inserción como son las personas de más de 45 años, las mujeres con baja cualificación profesional, empleados de muy larga duración y personas en situación o riesgo de exclusión social (perceptoras de la Renta Mínima de Inserción). El periodo subvencionable son los 12 primeros meses de la duración de los contratos y los 15 primeros meses de la duración de los contratos de los tutores de inserción. Las subvenciones se destinan a financiar gastos salariales y de cotización a la Seguridad Social de los tutores y de los desempleados, así como los costes de formación.

La selección de participantes se hace entre el grupo de 4 candidatos que la Oficina de Empleo remite a la entidad beneficiaria, y la selección debe tener en cuenta al candidato de mayor tiempo en desempleo. Al menos se trata de que la mitad sean mujeres.

1. Características de los participantes en el programa

El grupo de Tratamiento está formado por el universo de los destinatarios de contratos subvencionados en el **“Programa de reactivación e inserción laboral para personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo”** correspondiente a la convocatoria del año 2018. En este programa se consideran parados de larga duración a los demandantes de empleo que hayan permanecido inscritos en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa. Tal y como se explica más adelante, debido a la necesaria depuración de la base de datos así como al procedimiento estadístico posterior llevado a cabo para la selección de un grupo de control adecuado, del total de personas destinatarias, finalmente formarán parte del grupo de tratamiento un total de 756 individuos, 283 hombres y 473 mujeres, que suponen un 97.1% del universo de destinatarios.

Antes de proceder al análisis de impacto de la participación en el programa es necesario conocer las principales características de los participantes, que se muestran en el Cuadro 1, así como en las figuras que se recogen a lo largo de esta sección.

En la evaluación de los programas mixtos de empleo y formación, además de la evaluación de impacto para la muestra general, se va a analizar el efecto del programa en colectivos específicos: mujeres, mayores de 45 años y parados de muy larga duración. En este programa en concreto además se va a



analizar mujeres cualificadas y no cualificadas. De modo que se van a presentar, en primer lugar, la composición de la muestra en términos de dichos colectivos.

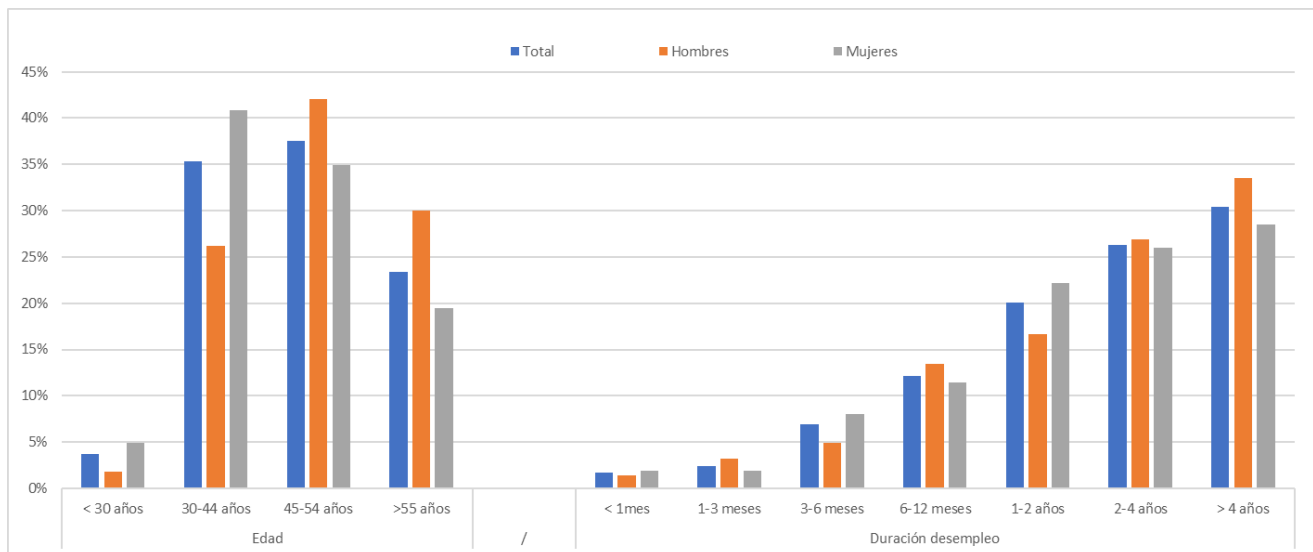
Si bien el programa exige que al menos el 50% de los participantes sean mujeres, el primer aspecto a destacar es que dicha cifra se supera ampliamente, pues las **mujeres** representan un 62.6% de los participantes. Del total de las mujeres, el porcentaje de mujeres no cualificadas es del 23.7% mientras que las cualificadas suponen un 76.3%. Por **edad** se observa que el grupo de menos de 45 años suponen alrededor del 39% de la muestra (35.3% están entre 30 y 45 años) y los mayores de 45 años un 61.0% (algo más del 37% están entre 45 y 55 años, ver Figura 1a). Por género, el perfil de edad es diferente. Mientras que los hombres de menos de 45 suponen el 27.9% en el caso de las mujeres son el 45.7%. Los hombres mayores de 55 suponen el 72.1% de la muestra mientras que para las mujeres es el 54.3%. Dado que la participación en el programa es voluntaria, este patrón de edad diferencial por género sugiere mayores preferencias a participar entre las mujeres menores de 45 años, y entre los hombres mayores de 45 años. Esto indicaría que las políticas cuyo objetivo sea la reactivación de mujeres desempleadas debería potenciarse entre las mujeres de más de 45 años y los hombres menores de 45 años, pues una vez superada esta edad, la primera dificultad residiría precisamente en lograr la participación dichos grupos en estos programas, junto con su más difícil reactivación (como ocurre también con los hombres de esas edades).

Por **duración del desempleo**, siendo todos los participantes parados de larga duración tal y como establecen las bases reguladoras del programa, hemos diferenciado dos subgrupos: parados de larga duración (PLD) si la inscripción (ininterrumpida) es inferior a 24 meses y parados de muy larga duración (PMLD) si la inscripción como demandante supera 24 meses ininterrumpidos. Atendiendo a dicha clasificación, un 43.3% son PLD mientras que un 56.7% son PMLD. Por género, los hombres PLD son menos que las mujeres (39.6% frente al 45.5%).

Si desagregamos este tiempo en desempleo, medido a partir del tiempo que los participantes llevaban inscritos como demandantes de empleo antes de participar en el programa, podremos identificar dentro de cada grupo diferentes colectivos. El objetivo de esta variable es poder capturar diferencias dentro de ambos grupos de parados. Así, se ve que, dentro del grupo de PLD, que suponen alrededor del 43.3% de los participantes, el 20.1% lleva entre 1 y 2 años inscritos y un 12.2% lleva entre 6 y 12 meses. Entre los PMLD vemos que la mitad de ellos llevan entre 2 y 4 años y la otra mitad 4 años o más (Figura 1a). No se aprecian diferencias por género destacables salvo en que hay un porcentaje mayor de hombres con más de 4 años inscritos y un porcentaje mayor de mujeres entre 1-2 años.



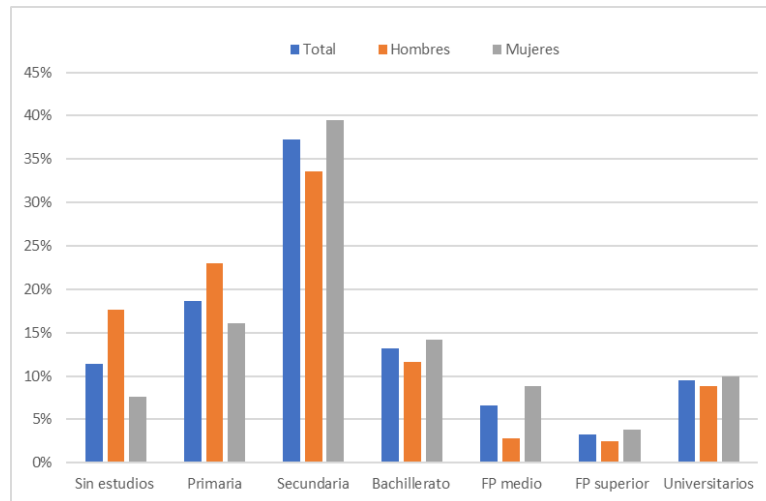
Figura 1.a: Características de los participantes por edad y tiempo de inscripción como demandantes de empleo



Nos centramos a continuación en otras características de los participantes en el programa. En primer lugar, las personas con un **nivel de estudios** de 1er Ciclo de Secundaria constituyen el grupo mayoritario de los participantes con un 37.3% de los participantes, seguidos de los que poseen un nivel de Primaria con un 18.7% (Figura 1b). Se observa, que un 11.4% de los participantes no tienen estudios, y alrededor del 12.8% corresponden a estudios superiores (3.3% Bachillerato y 9.5% FP medio). En el caso de los hombres, los participantes sin estudios y con Primaria ascienden al 17.7% y 23.0%, respectivamente; siendo superiores a los de las mujeres (7.6% y 16.1%, respectivamente). Los hombres con nivel educativo de 1er ciclo de Secundaria son un 33.6% (frente al 39.5% de las mujeres) y los que tienen un nivel de FP de grado medio o superior y universitario son el 14.1% (frente al 22.6% de las mujeres). Es decir, la distribución por nivel educativo está mostrando que las mujeres tienen en media un nivel educativo mayor.



Figura 1.b: Características de los participantes por nivel educativo

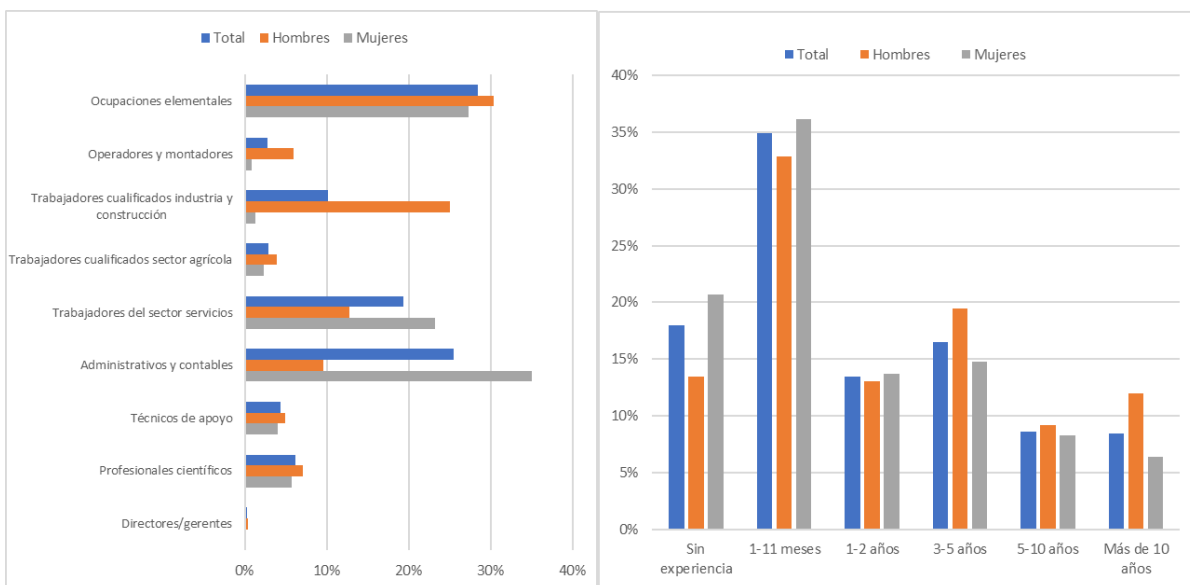


Si atendemos al tipo de **ocupación demandada** por los participantes, observamos claramente que tres ocupaciones son las más demandadas: “Ocupaciones elementales”, “Administrativos y contables” y “Trabajadores del sector servicios” que representan respectivamente el 28.4%, 25.5% y 19.3% del total de los participantes (Figura 1c, panel izquierdo). Se observan importantes diferencias de género. Entre los hombres participantes en el programa las ocupaciones más demandadas son “Ocupaciones elementales”, “Trabajadores cualificados industria y construcción” y Trabajadores del sector servicios” con un 30.4%, 25.1% y 12.7% respectivamente. En el caso de las mujeres participantes en el programa, la ocupación que resulta más demanda es la perteneciente a la categoría de “Administrativos y contables” con un 35.1%, seguida de “Ocupaciones elementales” con un 27.3% y “Trabajadores del sector servicios” con el 23.3%.

Otra característica en la que encontramos importantes diferencias es en la **experiencia en la ocupación demandada**. Alrededor de un tercio de los participantes tenían un grado de experiencia superior a dos años (algo superior en el caso de los hombres 40.6% frente al 29.4% de las mujeres). Entre estos participantes, la mayoría se concentra en una experiencia de 3-5 años (19.4% y 14.8% para hombres y mujeres respectivamente). Entre los participantes sin experiencia, que suponen un 18.0% hay más mujeres que hombres (20.7% frente al 13.4% de las mujeres). El grupo más numeroso es el de participantes con experiencia entre 1 y 11 meses, que es ligeramente superior para las mujeres (36.2% frente al 32.9% de los hombres (ver Figura 1c, panel derecho).



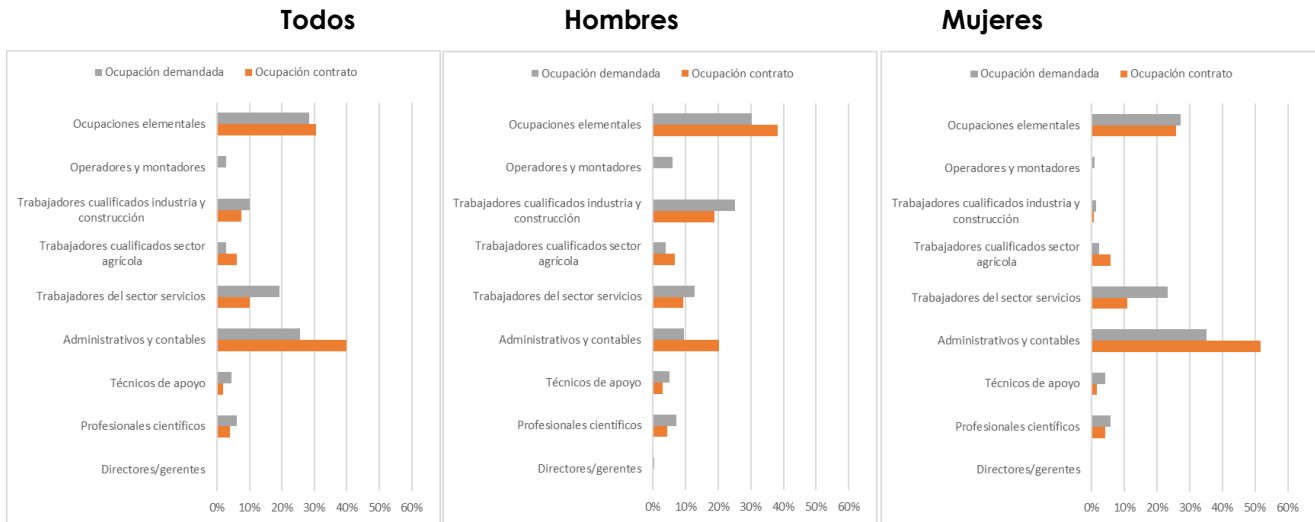
Figura 1.c: Características de los participantes por Tipo de ocupación **Experiencia en la ocupación**



Si comparamos la **ocupación demandada** y la **ocupación del contrato subvencionado** podemos ver que se han conseguido más contratos en “Ocupaciones elementales” que los solicitados (sobre todo en el caso de los hombres). En el caso de “Administrativos y contables” la diferencia entre los solicitados y conseguidos es la mayor (39.8% de los contratos frente al 25.5% demandados). Este efecto es mayor para el caso de las mujeres. En el caso de “Trabajadores sector servicios” se han conseguido un menor número de contratos que los demandados (19.3% de los demandados frente al 10.2% de los realizados). Estas diferencias vuelven a ser mayores en el caso de las mujeres. En el caso de “Trabajadores cualificados de industria y construcción” para los hombres presenta el mismo patrón, hay un menor porcentaje de contratos realizados, 18.7% frente a un 25.1% demandado (ver Figura 1d).

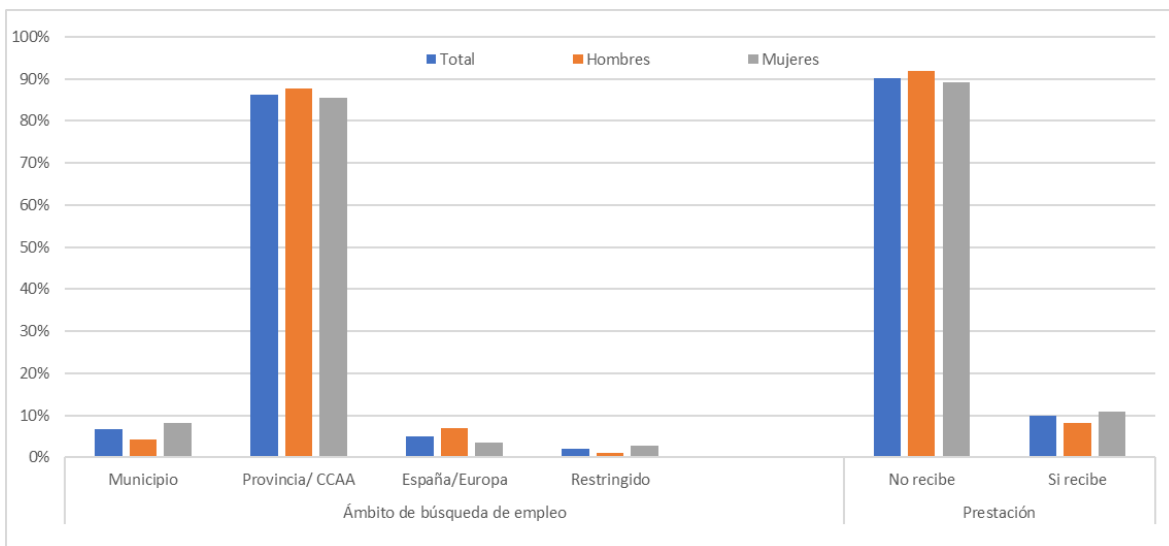


Figura 1.d: Características de los participantes por ocupación demandada y del contrato subvencionado



En cuanto al **ámbito de búsqueda de empleo**, los resultados muestran que la mayoría de los participantes en el programa tienen como ámbito de búsqueda la Provincia o Comunidad Autónoma (más del 85%). En este caso, las diferencias de género son pequeñas. Entre las mujeres participantes hay un menor porcentaje de ellas que antes de incorporarse al programa no recibían **prestación** por desempleo, 89.2% frente a un 91.9% de los hombres (ver Figura 1e).

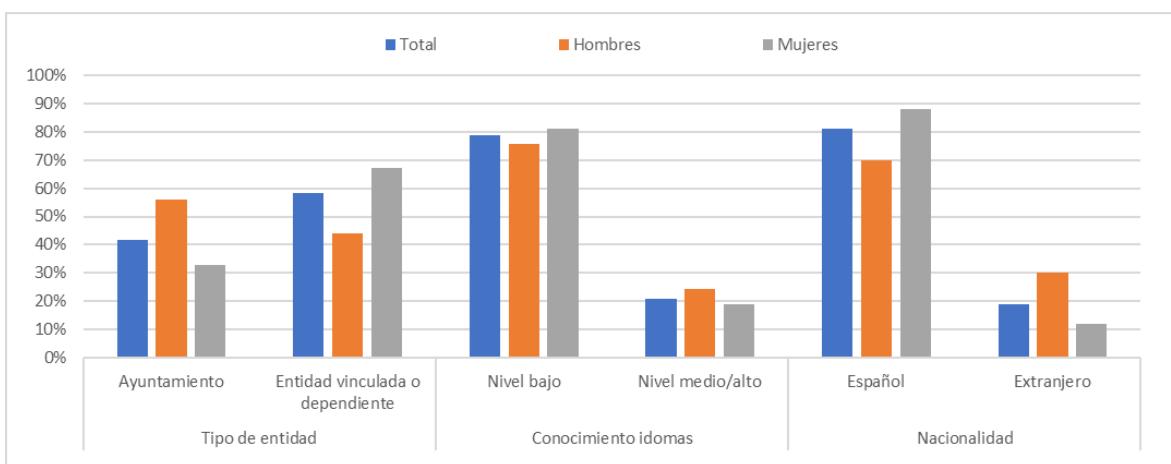
Figura 1.e: Características de los participantes por prestación de desempleo y ámbito de búsqueda



En términos del contrato, sabemos que la **duración del contrato** es en un 94.9% terminado, es decir, los participantes se mantienen los 12 meses. Las mujeres lo hacen en un porcentaje algo inferiores (94.7% frente a 95.3% de los hombres (Cuadro 1). El **tipo de contrato**, dado el programa que estamos analizando, es en su totalidad por obra y servicio.

Observamos en la Figura 1.f. que en términos del **tipo de entidad** en el que se desarrolla la actividad es un 41.5% en ayuntamientos (superior para hombres con un 55.8% frente al 33.0% de las mujeres) y en entidades vinculadas o dependientes en un 58.5% (ahora superior para las mujeres).

Figura 1.f: Características de los participantes por tipo de entidad, conocimiento de idiomas y nacionalidad



Finalmente, cabe destacar que, entre las mujeres participantes, el porcentaje de ellas que cuenta con **conocimiento de idiomas** nivel medio alto es mayor en los hombres (24.4% frente al 19.0%). También el porcentaje de hombres destinatarios de los programas con **nacionalidad extranjera** es considerablemente superior al de las mujeres (30% para hombres frente al 12.1% para mujeres).



Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	756	283	473
Colectivos específicos			
Hombres	37.4%	100.0%	-
Mujeres no cualificadas	14.8%	-	23.7%
Mujeres cualificadas	47.8%	-	76.3%
Menores de 45 años	39.0%	27.9%	45.7%
Mayores de 45 años	61.0%	72.1%	54.3%
Parados larga duración (< 2 años)	43.3%	39.6%	45.5%
Parados de muy larga duración (>2 años)	56.7%	60.4%	54.5%
Edad			
< 30 años	3.7%	1.8%	4.9%
30-44 años	35.3%	26.1%	40.8%
45-54 años	37.6%	42.0%	34.9%
>55 años	23.4%	30.0%	19.5%
Tiempo inscrito como demandante^(a)			
< 1mes	1.7%	1.4%	1.9%
1-3 meses	2.4%	3.2%	1.9%
3-6 meses	6.9%	4.9%	8.0%
6-12 meses	12.2%	13.4%	11.4%
1-2 años	20.1%	16.6%	22.2%
2-4 años	26.3%	26.9%	26.0%
> 4 años	30.4%	33.6%	28.5%
Nivel de estudios			
Sin estudios	11.4%	17.7%	7.6%
Primaria	18.7%	23.0%	16.1%
Secundaria	37.3%	33.6%	39.5%
Bachillerato	13.2%	11.7%	14.2%
FP medio	6.6%	2.8%	8.9%
FP superior	3.3%	2.5%	3.8%
Universitarios	9.5%	8.8%	9.9%
Ocupación demandada			
Directores/gerentes	0.28%	0.47%	0.12%
Profesionales científicos	1.04%	0.94%	1.11%
Técnicos de apoyo	4.28%	5.83%	3.08%
Administrativos y contables	13.34%	3.62%	20.94%
Trabajadores servicios	18.24%	9.61%	25.00%
Trabajadores cualificados (agropecuarios)	3.66%	5.67%	2.09%
Trabajadores cualificados (industria y construcción)	15.41%	31.34%	2.96%
Operadores y montadores	4.70%	7.87%	2.22%
Ocupaciones elementales	39.05%	34.65%	42.49%
Ocupación Contrato subvencionado			
Directores/gerentes	0.00%	0.00%	0.00%
Profesionales científicos	0.76%	0.94%	0.62%
Técnicos de apoyo	0.62%	0.16%	0.99%
Administrativos y contables	4.84%	1.10%	7.76%
Trabajo en sector servicios	3.18%	1.26%	4.68%
Trabajo cualificado (agropecuarios)	1.38%	0.63%	1.97%
Trabajo cualificado (industria y construcción)	5.32%	6.93%	4.06%
Operadores y montadores	0.00%	0.00%	0.00%
Ocupaciones elementales	83.90%	88.98%	79.93%
Experiencia en la ocupación demandada			
Sin experiencia	18.0%	13.4%	20.7%
1-11 meses	34.9%	32.9%	36.2%
1-2 años	13.5%	13.1%	13.7%
3-5 años	16.5%	19.4%	14.8%
5-10 años	8.6%	9.2%	8.2%
> 10 años	8.5%	12.0%	6.3%
Ámbito de búsqueda de empleo			
Municipio	6.7%	4.2%	8.2%
Provincia/ CCAA	86.2%	87.6%	85.4%



	Total	Hombres	Mujeres
España/Europa	4.9%	7.1%	3.6%
Restringido	2.1%	1.1%	2.7%
Prestación por desempleo			
No recibe prestación	90.2%	91.9%	89.2%
Si recibe prestación	9.8%	8.1%	10.8%
Tipo de entidad			
Ayuntamiento	41.5%	55.8%	33.0%
Entidad vinculada o dependiente	58.5%	44.2%	67.0%
Conocimiento de idiomas			
Nivel bajo	79.0%	75.6%	81.0%
Nivel medio/alto	21.0%	24.4%	19.0%
Nacionalidad			
Español	81.2%	70.0%	87.9%
Extranjero	18.8%	30.0%	12.1%

(a) Tiempo de inscripción ininterrumpido.

2. Selección del grupo de control

2.1. Grupo de control

Tal y como queda recogido en la Guía Metodológica, dado el carácter observacional de los datos disponibles, la metodología que se va a aplicar en el estudio de la evaluación del impacto de la participación en cada uno de los programas se basa en la selección de un grupo de control que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio. Es decir, se va a seleccionar un grupo de personas que no participan en el programa pero que tienen características observables similares a las de las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es, por tanto, seleccionar individuos cuya probabilidad para ser destinatarios de un contrato subvencionado del **Programa de reactivación e inserción laboral para personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo** sea muy similar a la de las personas han participado activamente en el programa.

Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por una metodología de emparejamiento y concretamente por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de individuos dentro de estratos exactamente iguales. Como se explica con más detalle en la Guía Metodológica, el algoritmo CEM permite mejorar la inferencia causal reduciendo los desequilibrios entre el grupo de tratamiento y el grupo de control en relación a un conjunto de variables o características.

En los programas integrantes de los programas mixtos de empleo y formación, además de las características de los participantes que detallaremos más adelante, se consideran dos elementos cruciales para la evaluación del impacto. En primer lugar, se exige que los integrantes del grupo de control no hayan participado en otras políticas activas de empleo durante los 6 meses anteriores al inicio



del programa ni los 6 meses posteriores a la finalización del programa.⁴³ En segundo lugar, se debe considerar en la selección del grupo de control el mes en el que la persona está inscrita como demandante para que coincida con el tiempo de inscripción de los participantes en el programa y que corresponda al mes anterior al del inicio del contrato subvencionado por parte de los participantes.

Con carácter general, el **grupo de control** estará integrado por personas que (i) no hayan sido destinatarios de ningún contrato subvencionado del programa; (ii) no hayan participado en ninguna otra política activa de empleo y (iii) en el mes inmediatamente anterior al primer mes objeto de subvención se encontraban en situación de demandante de empleo.

En la evaluación de impacto de este programa las **variables pretratamiento** en base a las cuales se ha realizado el emparejamiento son el género, la edad (en grupos de 30-34 años; 35-39; 40-44; 45-49; 50-54; 55-59; 60-65), el nivel formativo (sin estudios, primaria, secundaria 1ª etapa, bachillerato, FP medio, FP superior, Universitarios), el tiempo de inscripción como demandante de empleo de forma continuada (menos de 1 mes, 1 -3 meses, 3-6 meses, 6-12 meses, 1-2 años, 2-4 años, más de 4 años), la experiencia en la ocupación demandada (sin experiencia, 1-11 meses, 1 año o más) y nacionalidad (español o extranjero). Se ha obtenido un emparejamiento del 98.3%, es decir, tan sólo hay un 1.7% de los participantes que no formarán parte de la muestra final sobre la cual se realiza la evaluación de impacto. La muestra final resultante es de 58456 individuos en el grupo de control y 756 en el grupo de tratamiento.

Con objeto de obtener una estimación más aproximada de la participación en el programa en términos de probabilidad de empleo, se ha procedido a hacer estimaciones para diferentes **colectivos** (hombres y mujeres (cualificadas y no cualificadas), mayores y menores de 45 años, parados de larga y muy larga duración). Es decir, el grupo de control en cada uno de los colectivos se ha generado de manera específica considerando el mismo conjunto de características excepto la propia del colectivo (por ejemplo, en el caso de las mujeres no se incluye la variable género). Los correspondientes porcentajes de emparejamiento han sido muy altos como en el caso general (anteriormente citado de 98.3%). En el análisis por género el resultado es del 98.6% para mujeres cualificadas, 95.7% para mujeres no cualificadas y 99.0% para hombres. Por edad, tenemos que los menores de 45 años presentan un 98.3%, al igual que los mayores de 45 años. Finalmente, por duración del desempleo, tenemos que los parados de larga duración tienen un resultado del emparejamiento del 98.2% y los de muy larga duración (aquellos que han estado de manera consecutiva más de 24 meses desempleados) del 98.4%.

⁴³ Por definición del grupo de control, estas personas tampoco participan en el programa objeto de estudio en este capítulo,

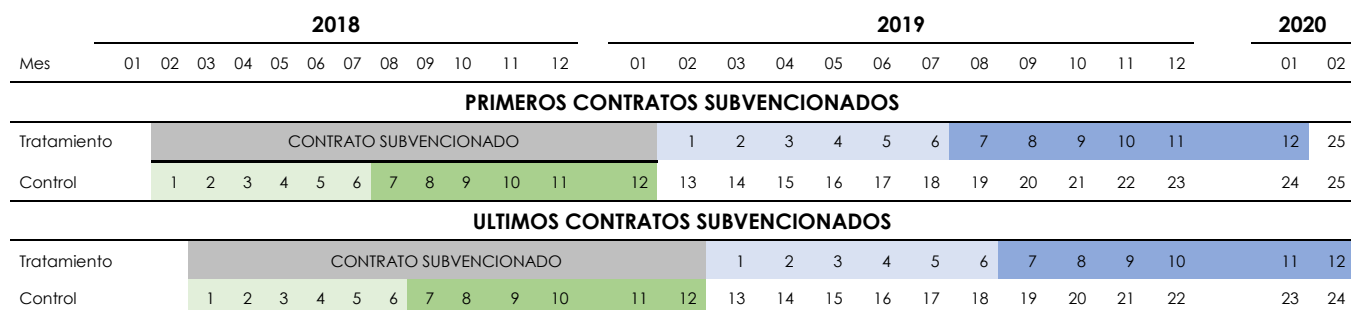


2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que la participación en el programa implica un contrato, a efectos de analizar el éxito del programa en términos de empleo, la probabilidad de empleo debe medirse después de finalizar el contrato subvencionado. Concretamente se ha realizado el análisis de la probabilidad de empleo tras la participación en un contrato subvencionado a los 6 meses y a los 12 meses tras la fecha fin del contrato subvencionado. La evaluación como en el resto de programas no se puede hacer al os 12 meses de la finalización del contrato. Sin embargo, en este caso es el máximo que podemos tener, dado que una buena parte de los individuos del grupo de tratamiento que iniciaron su contrato subvencionado en noviembre de 2018 (algunos incluso en diciembre de 2018). Dado que, por los motivos anteriormente expuestos relacionados con la pandemia del COVID-19, limitamos el estudio a la situación laboral previa al inicio de la misma, esto nos impide analizar una ventana de 12 meses tras la finalización del contrato subvencionado. Para poder tener un horizonte temporal homogéneo para todos los individuos del grupo de tratamiento, y también para los individuos del grupo de control, se han seleccionado ventanas de 6 y 8 meses de cara a evaluar el impacto de la medida objeto de análisis.

Es preciso señalar que la gran mayoría de los participantes (un 94.9%) finaliza el contrato asociado al programa, pero el 5.1% restante no lo terminan en la fecha inicialmente prevista. Por tanto, para estos últimos el contrato subvencionado finaliza antes de los doce meses que dura el contrato y consecuentemente su probabilidad de empleo comienza a medirse en el momento que deja el contrato subvencionado. A modo ilustrativo, en la Figura 2 aparece el diagrama temporal para este programa, en dos paneles correspondientes, el primero a la fecha del primer contrato subvencionado objeto de estudio y el segundo a la fecha del último contrato subvencionado.

Figura 2. Diagrama temporal correspondiente al inicio del contrato subvencionado



Nota: Los contratos subvencionados se presentan en gris; los periodos de 6 meses posteriores se presentan en azul y verde claro para grupos de tratamiento y control respectivamente; los periodos de 12 meses posteriores se presentan en azul y verde oscuro para grupos de tratamiento y control respectivamente.

Tal y como se expuso anteriormente, en este programa los contratos subvencionados comienzan en 2018 (febrero y marzo), y por tanto finalizan en marzo y abril de 2019 tras los 12 meses subvencionados. Esto implica que para cada participante en el programa los periodos de 6 y 12 meses para estimar la



probabilidad de empleo comienzan en momentos diferentes del tiempo. Como se puede observar en la Figura 2, para el grupo de tratamiento cuyo contrato comenzó en febrero de 2018 y finalizó en enero de 2019, se observa su probabilidad de estar contratado a la finalización del mismo en dos periodos distintos (i) febrero 2019-julio 2019 (los 6 meses siguientes a la finalización del contrato subvencionado) y (ii) febrero 2019-enero 2020 (12 meses siguientes a la finalización del contrato subvencionado). Para ser comparable con el grupo de control, se eligen para éstos individuos un periodo de seis meses (febrero 2018-julio 2018) y otro de 12 meses (febrero 2018-enero 2019) después del mes de la demanda seleccionada para observar su probabilidad de conseguir un empleo. El último contrato empieza en marzo de 2018, por tanto, se puede también obtener ventanas de comparación de 6 y 12 meses para los participantes. Por tanto, para todos los casos, como se muestra en la Figura 2 vamos a dejar periodos de observación de 6 y 12 meses.

3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.
- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

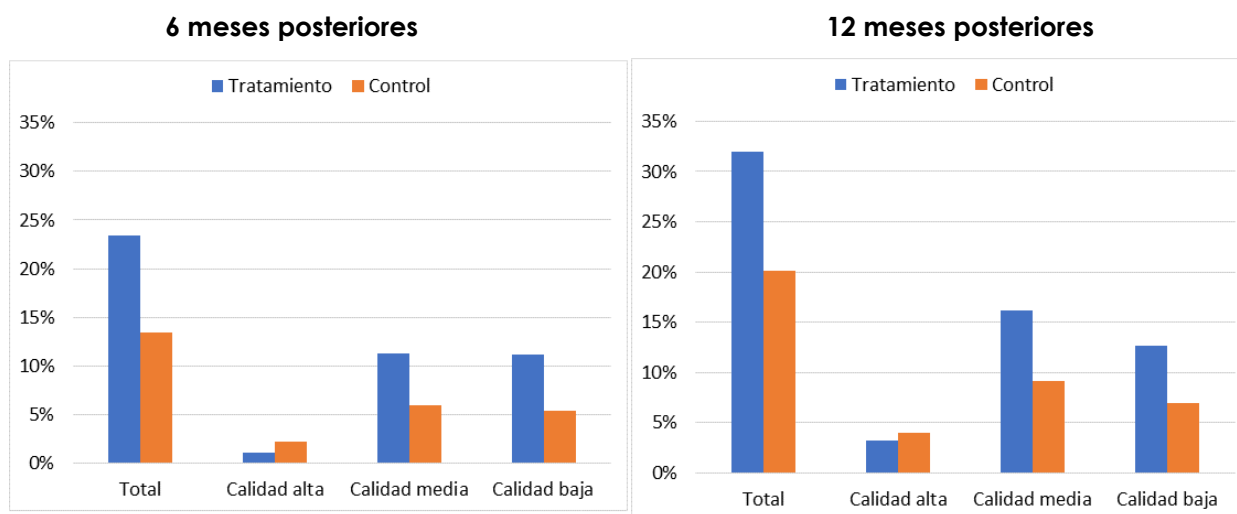
3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado analizamos las **probabilidades medias estimadas de empleo** (en el periodo de **6 y 12 meses** respectivamente) entre el grupo de tratamiento y de control a partir de las estimaciones de los modelos logístico (para la probabilidad de empleo global) y logístico multinomial (para la probabilidad de empleo según calidad del mismo) para la muestra total. En estas estimaciones, además de la participación en el programa, se ha controlado por diferentes características que podrían afectar a la



probabilidad de encontrar empleo.⁴⁴ En el Cuadro 2 se muestran los resultados para el conjunto de la muestra, así como para colectivos específicos (hombres, mujeres no cualificadas, mujeres cualificadas, menores de 45 años, mayores de 45 años, PLD y PMLD). La Figura 3 muestra las probabilidades medias de empleo estimadas para el grupo tratamiento y de control para el total de la muestra diferenciando por la calidad del empleo (alta, media y baja).

Figura 3: Probabilidades medias de empleo (grupo tratamiento y control)



Los resultados muestran **tres rasgos diferenciados**, (i) la probabilidad global de empleo de los participantes es superior a la de los no participantes (ratios de probabilidad superiores a la unidad)⁴⁵; (ii) el tipo de empleo más probable para participantes y no participantes es el de calidad media, seguida de los de calidad baja y la menor de todas se corresponde con los empleos de calidad alta; y (iii) las probabilidades medias son superiores cuando se consideran 12 meses tras la finalización del contrato subvencionado.

En particular, para el total de la muestra puede observarse que la probabilidad media de encontrar empleo a los **6 meses** después de finalizar el contrato subvencionado es superior para el grupo de los participantes (23.4% frente a 13.4% del grupo de control, ver Cuadro 2 y Figura 3, panel izquierdo). Cuando distinguimos según la calidad del empleo, se aprecia que la ventaja de los participantes sobre los no participantes se da únicamente en los empleos de calidad media y baja. Aunque participantes y

⁴⁴ En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características laborales (tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación demandada, ocupación demandada, ámbito de búsqueda de empleo y si recibía prestación).

⁴⁵ El ratio está calculado como el cociente entre la probabilidad media estimada de los participantes (grupo tratamiento) y la de los no participantes (grupo de control).



no participantes alcanzan probabilidades muy bajas de acceder a empleos de calidad alta, para este tipo de empleos los no participantes alcanzan probabilidades de empleo superiores a los participantes (2.1% frente a un 1.1% de los participantes).

Para el horizonte temporal de **12 meses** la probabilidad de empleo de los participantes aumenta hasta el 32%, debido especialmente al aumento de la probabilidad de empleo de calidad media, que además aumenta más para los participantes que para los no participantes (ver Figura 3, panel derecho). Aunque la probabilidad en empleos de calidad alta sigue siendo baja a los 12 meses, se observa un aumento para los participantes del 1.1% al 3.2%, y aunque el ratio de probabilidad sigue siendo inferior a la unidad en este tipo de empleos, la diferencia entre participantes y no participantes se suaviza respecto a los 6 meses.

Centrando la atención en los **colectivos específicos** analizados según género, edad y tiempo en desempleo, se observan las siguientes características. A corto plazo (6 meses), las **mujeres** participantes, tanto las cualificadas como las no cualificadas, alcanzan probabilidades de empleo inferiores a las de los hombres. Concretamente, la probabilidad global de empleo de los hombres es del 26.3% mientras que la de las mujeres cualificadas es del 20.9% y la de las no cualificadas del 24.1%. Este diferencial de género se debe a los empleos de calidad media, pues en los empleos de calidad baja son las mujeres quienes registran mayores probabilidades de empleo. En los empleos de calidad alta apenas se aprecian diferencias entre unos y otros (la probabilidad de empleo es aproximadamente del 1%). También se observan diferencias en las probabilidades de empleo de mujeres cualificadas y no cualificadas, con cifras más elevadas entre las no cualificadas (24.1% frente a 20.9%, ver Cuadro 2), especialmente en los empleos de calidad media. Este diferencial se debe a las bajas probabilidades de empleo que alcanzan las mujeres participantes con estudios universitarios, pues en cambio, la probabilidad de empleo de las mujeres cualificadas con estudios de formación profesional supera a las de las mujeres no cualificadas (25.5% frente a 24.1%, ver Cuadro 2a). Estos rasgos se mantienen también al extender el periodo de análisis a los 12 meses. Al comparar los resultados frente al grupo de control, se mantiene lo ya comentado para el conjunto de la muestra, pues tanto a corto como a medio plazo, todos los participantes (mujeres cualificadas, no cualificadas y hombres) alcanzan probabilidades de empleo más altas que sus homólogos del grupo de control, pero sólo en empleos de calidad media y baja.

Al diferenciar por **grupos de edad** (menores de 45 años frente a mayores de 45), puede verse en el Cuadro 2 que los menores de 45 años alcanzan probabilidades de empleo significativamente más altas que los mayores de 45, sobre todo a los 12 meses (41.3% frente a un 24.3%). Este diferencial se mantiene para todos los tipos de empleo, incluso en los empleos de calidad baja. Debe señalarle, sin embargo, el



tipo de empleo más probable para los menores de 45 años es el de calidad baja, mientras que para los mayores de 45 años el más habitual es el de calidad media. Respecto a la comparativa frente al grupo de grupo de control, para ambos grupos de edad se mantienen las pautas señaladas anteriormente: los participantes alcanzan probabilidades de empleo de calidad media y baja superiores a las del grupo de control, pero en los empleos de calidad alta, las mayores probabilidades se observan entre los no participantes.

Finalmente, si consideramos el **tiempo ininterrumpido de búsqueda de empleo**, observamos el patrón habitual en cualquier mercado laboral, pues la probabilidad de empleo disminuye a medida que aumenta el tiempo en desempleo. Así, el grupo de participantes PLD alcanza una probabilidad de empleo a los 6 meses del 34.7%, mientras que el grupo de PMLD (2 o más años ininterrumpidos inscritos como demandantes de empleo) sólo alcanza una probabilidad media del 14.8% y aunque las probabilidades aumentan al extender el periodo de observación, aumentan más para los primeros (PLD). Para ambos colectivos, el tipo de empleo más habitual en ambos periodos, 6 y 12 meses, son los empleos de calidad media, seguidos por los de calidad baja, y en una cuantía muy inferior los de calidad alta. Se mantienen las conclusiones ya comentadas frente al grupo de control.

Cuadro 2. Probabilidades medias estimadas de empleo

	Pr (empleo)			Pr (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
6 MESES												
Total	23.4%	13.4%	1.75	1.1%	2.1%	0.50	11.2%	5.9%	1.91	11.1%	5.4%	2.06
Hombres	26.3%	15.7%	1.68	1.1%	2.4%	0.47	15.0%	8.1%	1.85	10.2%	5.2%	1.96
Mujeres no cualificadas	24.1%	13.5%	1.78	1.1%	2.2%	0.51	10.9%	5.6%	1.94	11.9%	5.6%	2.12
Mujeres cualificadas	20.9%	11.6%	1.81	1.0%	1.9%	0.52	8.4%	4.2%	1.99	11.6%	5.5%	2.11
Edad												
Menores de 45 años	29.9%	18.3%	1.64	1.4%	3.0%	0.46	14.2%	7.9%	1.81	14.3%	7.4%	1.92
Mayores de 45 años	18.1%	9.8%	1.84	0.8%	1.5%	0.53	8.8%	4.4%	1.99	8.5%	3.9%	2.17
Tiempo inscrito demandante												
PLD	34.7%	21.5%	1.62	1.5%	3.3%	0.46	16.6%	9.3%	1.78	16.7%	8.8%	1.89
PMLD	14.8%	7.3%	2.04	0.7%	1.2%	0.58	7.2%	3.2%	2.21	6.9%	2.8%	2.45
12 MESES												
Total	32.0%	20.1%	1.59	3.2%	4.0%	0.79	16.1%	9.2%	1.76	12.7%	6.9%	1.84
Hombres	33.8%	21.9%	1.55	3.2%	4.3%	0.74	21.4%	12.4%	1.73	9.2%	5.2%	1.78
Mujeres no cualificadas	33.1%	20.8%	1.59	3.5%	4.3%	0.82	15.1%	8.6%	1.75	14.1%	7.7%	1.84
Mujeres cualificadas	30.3%	18.5%	1.64	3.0%	3.7%	0.82	12.4%	6.9%	1.80	15.0%	8.0%	1.87
Edad												
Menores de 45 años	41.3%	27.9%	1.48	4.1%	5.6%	0.73	19.8%	12.1%	1.64	17.4%	10.2%	1.71
Mayores de 45 años	24.3%	14.4%	1.70	2.4%	2.8%	0.85	13.1%	7.1%	1.86	8.8%	4.5%	1.96
Tiempo inscrito demandante												
PLD	44.4%	30.2%	1.47	4.3%	6.0%	0.72	21.9%	13.5%	1.62	18.1%	10.7%	1.69
PMLD	22.6%	12.4%	1.83	2.3%	2.5%	0.91	11.7%	5.9%	1.99	8.5%	4.0%	2.14

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

^(a) Ratio: Cociente entre la probabilidad media estimada de los participantes (grupo tratamiento) y la de los participantes (grupo de control). Cuando el ratio es superior a la unidad implica que la probabilidad media de los participantes es superior.



3.2. Impacto del programa

En esta sección llevamos a cabo un análisis de evaluación de impacto de la participación en el programa que combina las probabilidades medias estimadas de empleo para distintos colectivos, con el efecto marginal de la participación en el programa sobre dichas probabilidades, que son los que nos permiten analizar el impacto en términos cuantitativos de la participación. Los resultados quedan recogidos en el Cuadro 3, en el que cada una de las filas muestra el efecto de la participación derivado de estimaciones independientes para el colectivo considerado y en los dos periodos de tiempo analizados (6 y 12 meses). La información se complementa con las Figuras 4a a 4d, en las que las barras horizontales representan los efectos marginales de la participación y las líneas horizontales las probabilidades medias de empleo (considerando conjuntamente participantes y no participantes). Para facilitar la lectura e interpretación de los gráficos, el color azul representa los casos en los que los participantes obtienen una ventaja frente a los no participantes (efecto positivo), mientras que las barras en color rojo muestran los casos en los que los participantes alcanzan probabilidades de empleo inferiores a las del grupo de control. Con independencia del signo positivo o negativo, el análisis se centra únicamente sobre los casos en los que las diferencias entre el grupo de tratamiento y el grupo de control resultan estadísticamente significativas. La interpretación de los efectos marginales debe realizarse junto con los valores medios de las respectivas probabilidades⁴⁶.

3.2.1. Impacto general

Como queda recogido en el Cuadro 3 (Panel A) y en la Figura 4a, el impacto de la participación en el programa es positivo, muy significativo y cuantitativamente importante, superando los 10 puntos porcentuales. Concretamente, en el periodo de 6 meses, los participantes alcanzan una probabilidad de empleo que resulta 10.05 pp más alta que los no participantes. Adicionalmente, observamos que el efecto de la participación se intensifica con el tiempo, pues a los 12 meses el efecto marginal sobre la probabilidad global de empleo aumenta hasta 12.07 pp.

Al diferenciar por tipo de empleo, se aprecia, como ya sugerían los ratios de probabilidad analizados en la sección anterior, que el impacto positivo de la participación se limita a los empleos de calidad media y a los de calidad baja, intensificándose con el tiempo. Aunque a corto plazo (6 meses) el efecto de la participación parece ser más importante sobre los empleos de calidad baja (impacto de 5.88 pp), al

⁴⁶ Un efecto marginal positivo y estadísticamente significativo indica que los resultados de empleo alcanzados por los participantes son superiores a los del grupo de control. La cuantía del efecto marginal debe interpretarse como diferencia en la probabilidad media de los participantes frente al grupo de control. Por ejemplo, un efecto marginal de 5 pp indicaría que, dados los valores del resto de características, la probabilidad de empleo de los participantes es 5 pp superior a la del grupo de control.



extender el periodo de análisis hasta los 12 meses, el mayor impacto se observa en los empleos de calidad media (6.74 pp).

Aunque los efectos marginales relativos a los efectos de la participación sobre los empleos de calidad alta son negativos (pero muy pequeños), no resultan estadísticamente significativos en ninguno de los horizontes temporales considerados, por lo que puede concluirse que no existen diferencias entre participantes y no participantes y por tanto el efecto de la participación en este programa sobre los empleos de calidad alta es nulo.

Cuadro 3. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Mod. Logit	Mod. Multinomial (calidad del empleo)		
	Total	Alta	Media	Baja
PANEL A: Total				
6 meses	10.05 ***	-1.00	5.09 ***	5.88 ***
12 meses	12.07 ***	-0.76	6.74 ***	6.11 ***
PANEL B: Género				
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 ***
PANEL C: Edad				
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 ***
PANEL D: Duración desempleo				
PLD ^(a)				
6 meses	6.14 **	-2.66 **	2.72 *	6.05 ***
12 meses	5.61 **	-3.37 *	2.96 *	6.07 ***
PMLD ^(b)				
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%.

Nota 1: La categoría de referencia en ambos modelos son los no ocupados. En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características laborales como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

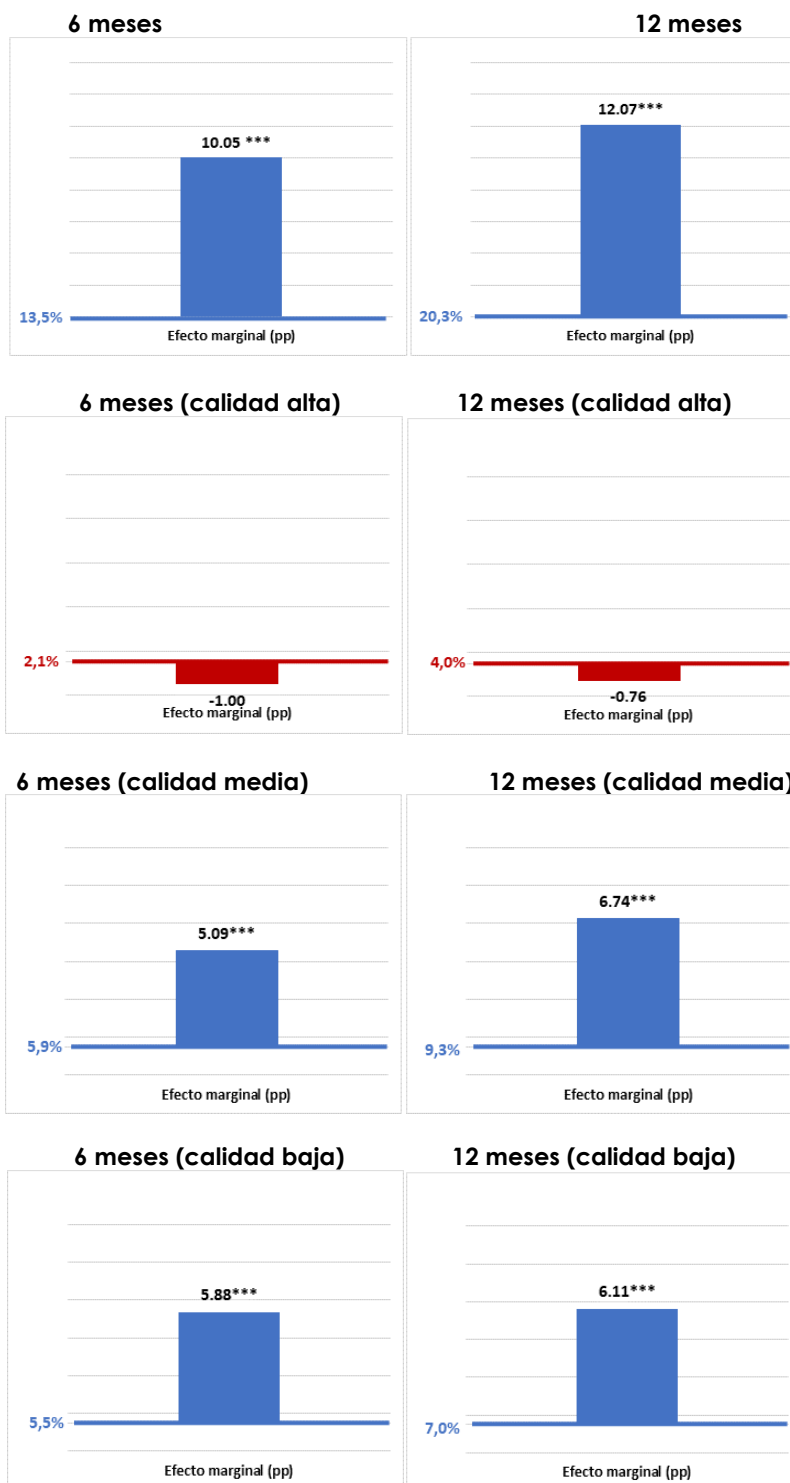
Nota 2: Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.

^(a) Inscritos como demandantes al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de incorporación al programa pero menos de 24 meses ininterrumpidos de inscripción.

^(b) Parados de muy larga duración: Inscritos como demandantes 24 o más meses ininterrumpidos.



Figura 4.a. Efecto marginal de la participación en la probabilidad de empleo (total muestra)



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



3.2.2. Impacto de la participación por género

Los resultados reflejan que la participación en el programa es positiva tanto para hombres como para mujeres, con independencia de si son cualificadas o no cualificadas. Para todos ellos, el impacto es positivo en ambos periodos, observándose nuevamente un proceso de intensificación a medida que se extiende el periodo de análisis (Cuadro 3, Panel B, y Figura 4b).

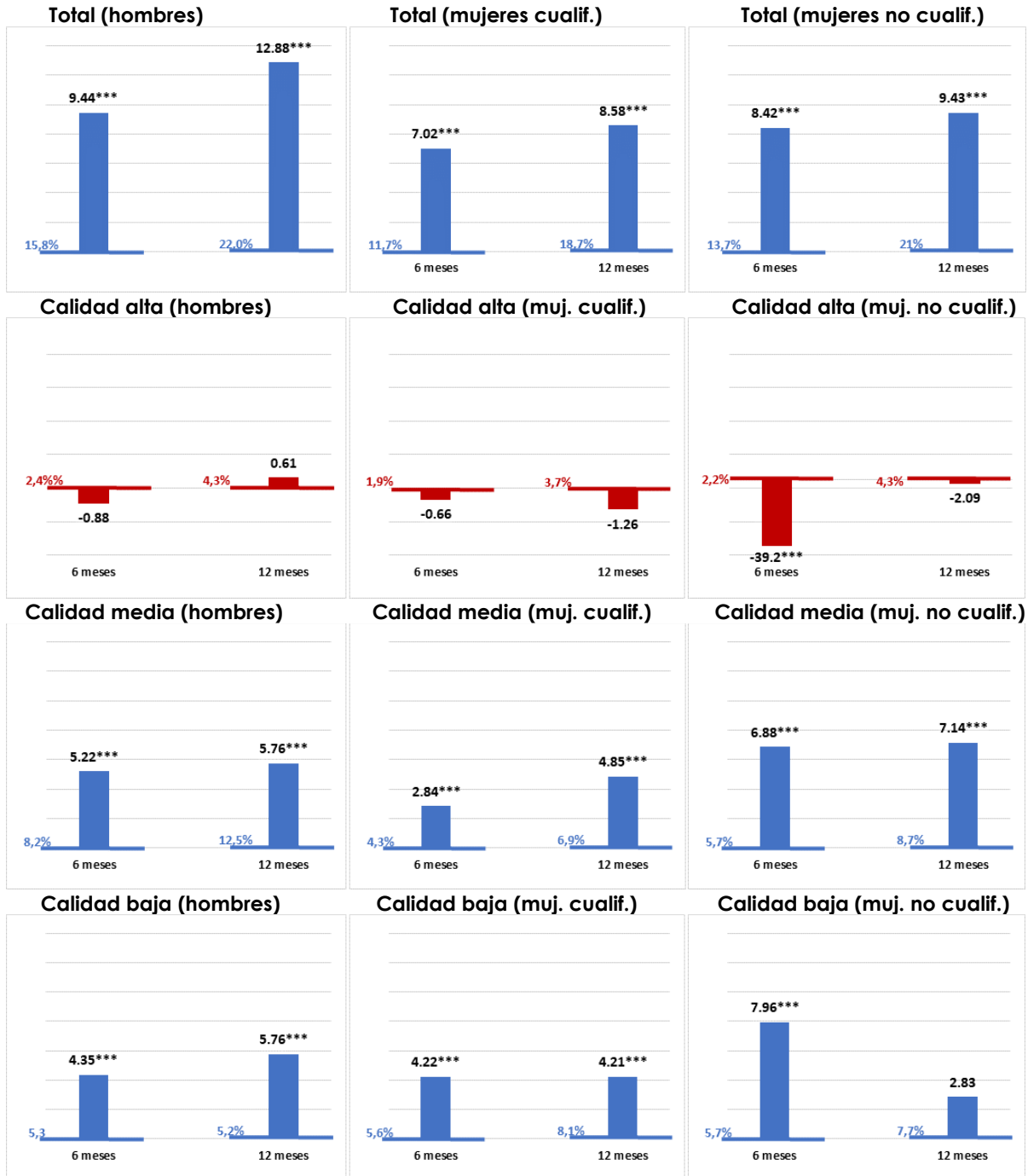
En general, se observa que el colectivo masculino es el que resulta más beneficiado de la participación en el programa, y entre las mujeres, las no cualificadas son las que experimentan un impacto mayor. Concretamente, los hombres participantes alcanzan una probabilidad de empleo 9.44 pp superior a la del grupo de control a los 6 meses, elevándose el impacto hasta los 12.88 pp a los 12 meses. En el caso de las mujeres no cualificadas, que partían de probabilidades de empleo superiores a las de las mujeres cualificadas (ver líneas horizontales en Figura 4b), el impacto de la participación a los 6 meses se estima en 8.42 pp y en 9.43 pp a los 12 meses.

Si consideramos **la calidad del empleo**, se observa que los efectos positivos de la participación se concentran en el acceso a los empleos de calidad media. Para este tipo de empleos, todos los colectivos considerados se ven beneficiados de la participación, aunque el colectivo más beneficiado es el de las mujeres no cualificadas para quienes se estima un impacto de la participación de unos 7 pp. Por el contrario, las menos beneficiadas en el acceso a empleos de calidad media son las mujeres cualificadas, con un impacto positivo, pero pequeño, a corto plazo (2.84 pp) y algo mayor a medio plazo (4.85 pp). También se observa un efecto positivo de la participación sobre el acceso a empleos de calidad baja, pero sólo para los hombres y las mujeres cualificadas. En el caso de las mujeres no cualificadas, el impacto a corto plazo es cuantitativamente importante (7.96 pp), pero desaparece a medio plazo.

Para los hombres y las mujeres cualificadas, el impacto de la participación sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta es nulo. Es destacable el alto efecto negativo para conseguir este tipo de empleos en las mujeres no cualificadas.



Figura 4.b. Efecto marginal de la participación sobre la probabilidad de empleo (por género)



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



3.2.3. Impacto de la participación por edad

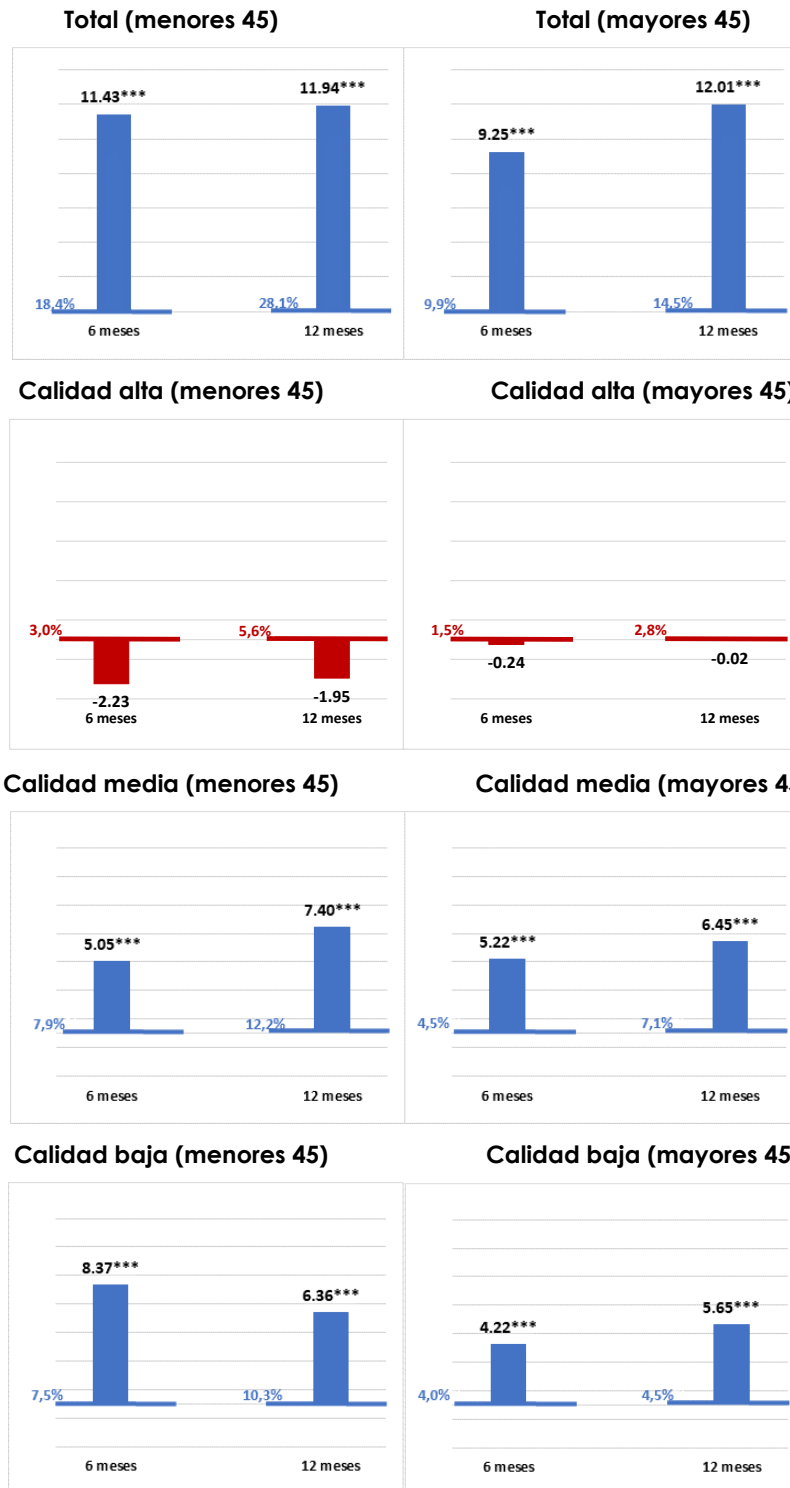
En este apartado analizamos el impacto de la participación en el programa distinguiendo entre menores y mayores de 45 años. Como vimos, la **probabilidad de empleo** en ambos periodos es mayor para los menores de 45 años (Figura 4c) y el tipo de empleo más probable es el de calidad media, seguido por los de calidad baja y alta.

Los resultados de la evaluación muestran que, a corto plazo, el impacto de la participación es mayor para los menores de 45 años (11.43 pp a los 6 meses), mientras que a medio plazo el impacto es muy similar para ambos (11.94 pp para menores de 45 años y 12.01 pp para mayores), por lo que puede concluirse que ambos se benefician igualmente del programa.

Si consideramos la **calidad del empleo**, se observa que el programa no ha tenido ningún efecto en términos de acceso a empleos de alta calidad para ninguno de los dos colectivos considerados y en ninguno de los dos horizontes temporales. En cambio, la participación en el programa sí ha tenido efecto sobre el acceso a empleos de calidad media y baja. Para los menores de 45 años el impacto de la participación es más fuerte sobre el acceso a empleos de calidad baja (8.37 pp), mientras que a medio plazo el impacto es mayor sobre los empleos de calidad media (7.40 pp). Para los mayores de 45 años, el impacto es mayor sobre los empleos de calidad media, tanto a corto como a medio plazo (5.22 pp y 6.45 pp respectivamente).



Figura 4.c. Efecto marginal de la participación en la probabilidad de empleo (por edad)



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



3.2.4. Impacto de la participación por duración del desempleo

En este caso distinguimos dos tipos de personas **desempleadas de larga duración: PLD y PMLD**. Se considera PLD a aquellas personas inscritas como demandantes al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de incorporación al programa, pero menos de 24 meses ininterrumpidos de inscripción. Si la inscripción como demandante es de más de 24 meses ininterrumpidos se les considera PMLD.

Como vimos, las probabilidades medias estimadas son superiores para los PLD que para los PMLD (Figura 4c). Por calidad del empleo, en ambos horizontes temporales el tipo de empleo más probable es el de calidad media, seguido por los de calidad baja, y por último, los menos probables son los empleos de calidad alta.

Los resultados de la evaluación muestran que la participación en el programa es especialmente beneficiosa para los PMLD, para quienes la diferencia en la probabilidad global de empleo a los 6 meses a favor de los participantes es de 13.09 pp, elevándose notablemente transcurridos 12 meses desde la finalización del contrato subvencionado hasta 16.89 pp. Los PLD también se ven beneficiados de la participación en el programa, pero en este caso las cuantías del impacto son sensiblemente inferiores. Concretamente, los participantes PLD tienen una probabilidad de empleo 6.14 pp más alta que sus homólogos no participantes a los 6 meses y de 5.61 pp a los 12 meses.

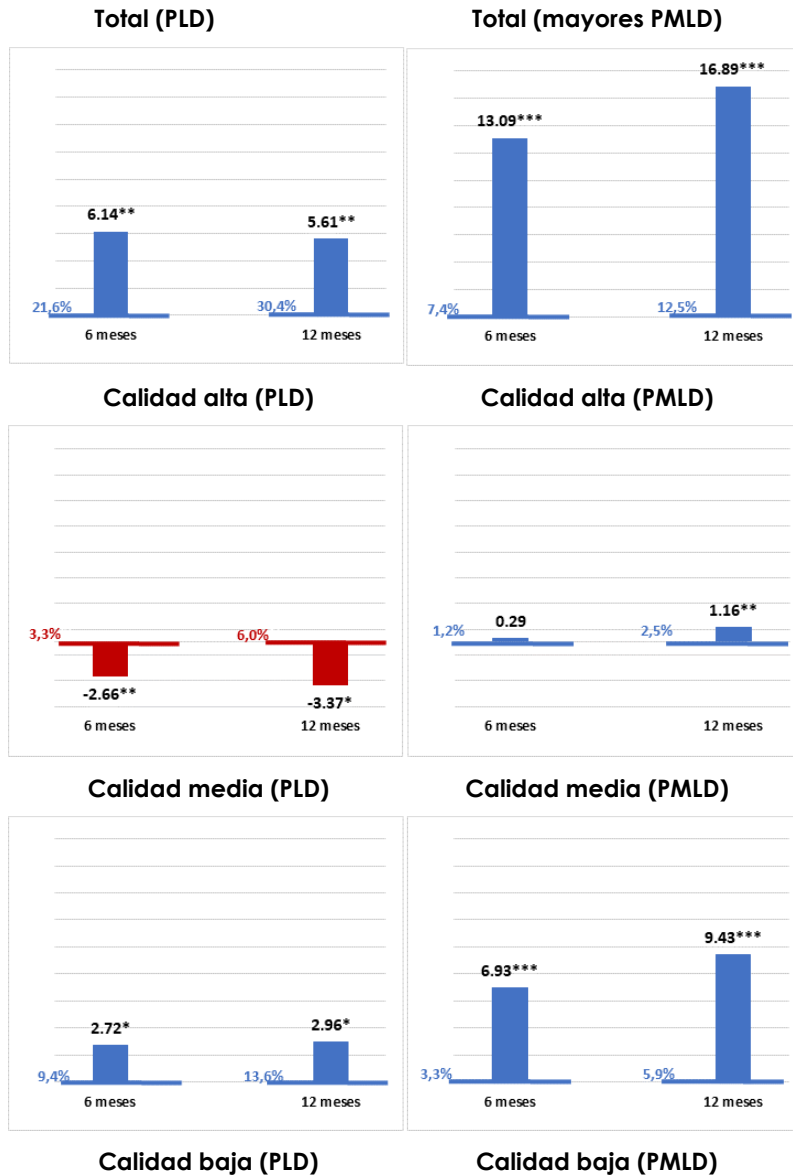
Si consideramos la **calidad del empleo**, pueden apreciarse algunos matices diferenciales respecto a las conclusiones obtenidas para el resto de colectivos. Concretamente, el efecto positivo de la participación para los PMLD se da, sobre todo, en los empleos de calidad media, pero también en los de calidad baja, intensificándose el efecto en ambos casos cuando se extiende el horizonte temporal de 6 a 12 meses. Concretamente, a los 12 meses el impacto de la participación sobre el acceso a empleos de calidad media es de 9.43 pp. Resulta especialmente destacable el hecho de que, de los colectivos analizados en este programa, los PMLD son los únicos para quienes se observa un efecto positivo y significativo de la participación sobre el acceso a empleos de calidad alta, estimándose dicho efecto en 1.16 pp a los 12 meses. Aunque cuantitativamente este efecto es tímido, no debe olvidarse que la probabilidad media de acceder a empleos de calidad alta para los PMLD es muy baja (2.5% para el conjunto de participantes y no participantes), por lo que en términos relativos 1 pp no es despreciable.

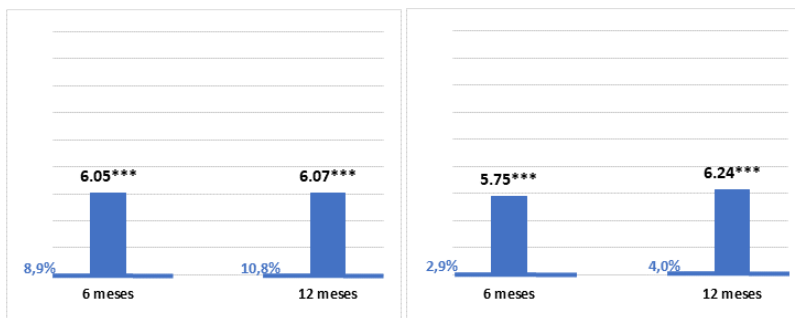
En el caso de los PLD, el efecto de la participación en el programa es positivo sobre los empleos de calidad baja (en torno a 6 pp en ambos periodos) y aunque también se obtiene un efecto positivo sobre el acceso a empleos de calidad media, el efecto es pequeño comparativamente y además resulta estadísticamente poco significativo. También se aprecian diferencias estadísticamente significativas en



el acceso a empleos de calidad alta, más evidentes a corto plazo. Pero en este caso, el impacto sería negativo, pues a corto plazo los PLD participantes tienen una probabilidad de empleo de calidad alta 2.66 pp inferior a la de los no participantes.

Figura 4.d. Efecto marginal de la participación en la probabilidad de empleo (duración desempleo)





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

4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

El “Programa de reactivación e inserción laboral” evaluado en este capítulo está dirigido a la contratación de personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo. El objetivo es la reactivación e inserción laboral de los participantes en un régimen de formación en alternancia con la actividad laboral que ofrece la realización de un período de práctica profesional y de formación en competencias transversales. El contrato subvencionado es a jornada completa y tiene una duración de 12 meses, pero incluye además un periodo de orientación de al menos 15 meses de duración, incluyendo un periodo previo al inicio del contrato y otro posterior a la finalización del contrato para orientar en la búsqueda de empleo.

Con objeto de la evaluación se han considerado dos grupos (participantes y no participantes) y se ha evaluado la probabilidad de encontrar empleo tanto a los 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado como a los 12 meses.

En general, dadas las especiales dificultades de inserción laboral a las que va dirigido este programa, las probabilidades medias de empleo para los participantes son bajas, tanto a los 6 meses (23.4%) como a los 12 meses (32%). Además, se concentra especialmente en empleos de calidad media y baja, mientras que la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta resulta especialmente baja (1.1% a los 6 meses y 3.2% a los 12 meses). Diferenciando por colectivos específicos, 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 los 6 meses 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 (6.74 pp).

Sin embargo, la participación en este programa tiene un efecto nulo sobre el acceso a empleos de calidad alta.

Para los colectivos analizados, se corrobora un efecto positivo de la participación en ambos periodos, tanto para hombres como para mujeres (con independencia de si son cualificadas o no cualificadas), para menores y mayores de 45 años y también para PLD y PMLD, pero la intensidad del efecto de la participación es diferente según el colectivo. Desde el punto de vista del género, los que resultan más beneficiados son los hombres, seguidos por las mujeres no cualificadas. Desde el punto de vista de la edad no se aprecian grandes diferencias, aunque a corto plazo los más beneficiados son los menores de 45 años. Y desde el punto de vista de la duración del desempleo destaca que los PMLD son quienes se benefician en mayor medida de la participación. Para estos, el efecto de la participación a los 6 meses es de 13 pp y aumenta hasta casi 17 pp a los 12 meses.

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 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, estimándose dicho efecto en algo más de 1 pp a los 12 meses. Este resultado destaca aún más si se tiene en cuenta el hecho de que, de todos los colectivos analizados, los PMLD son quienes presentan menores probabilidades de acceder a empleos de calidad alta.

De los cinco programas mixtos de empleo y formación analizados en este Estudio, el "Programa de reactivación e inserción laboral" es el más completo, pues la duración del contrato es la más extensa de todas (12 meses a jornada completa) y además se complementa con un servicio de orientación profesional personalizado que engloba un mínimo de 15 meses. Teniendo en cuenta que el programa resulta especialmente beneficioso para los PMLD y dado que los PLD obtienen buenos resultados en los otros dos programas mixtos de empleo y formación para mayores de 30 años (Programa de cualificación profesional y Programa de reactivación profesional), podría ser conveniente concentrar los esfuerzos de este programa en los PMLD, lo que permitiría ampliar la cobertura del mismo al liberar recursos dirigidos a los PLD (participaron un 43.3% de PLD) y maximizar así su impacto.



Figura 5. Probabilidad media estimada de empleo

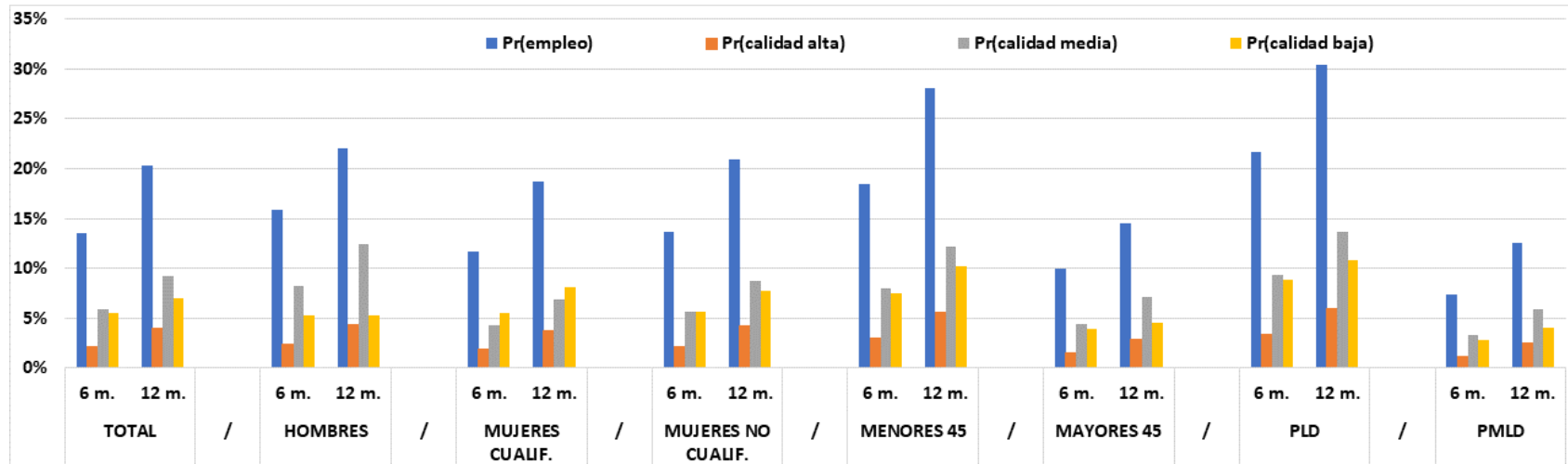
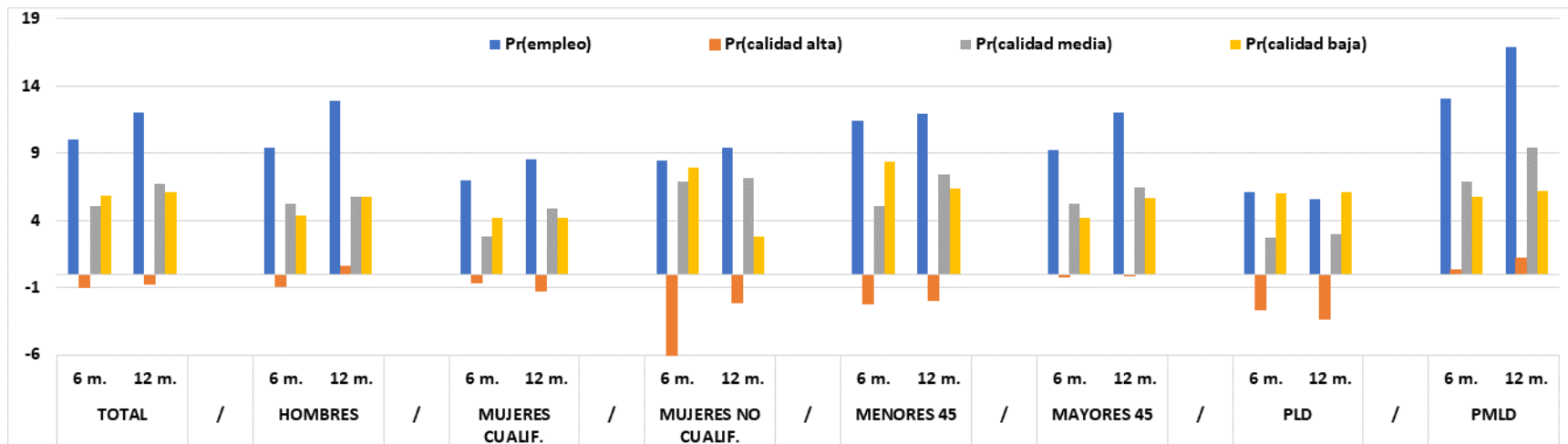


Figura 6. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



Nota: El impacto sobre las mujeres no cualificadas a los 6 meses es de -39.2 pp pero no se muestra para poder visualizar mejor el resto de impactos.



Anexo

Cuadro 2.a. Probabilidades de empleo medias estimadas (6 meses después de finalizar el contrato subvencionado)

	Pr (empleo)			Pr (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
Total	23.4%	13.4%	1.75	1.1%	2.1%	0.50	11.2%	5.9%	1.91	11.1%	5.4%	2.06
Sexo / Nivel formativo												
Mujeres no cualificadas	24.1%	13.5%	1.78	1.1%	2.2%	0.51	10.9%	5.6%	1.94	11.9%	5.6%	2.12
Mujeres Secund. 1ª et.	21.4%	12.3%	1.74	1.0%	2.0%	0.52	8.3%	4.4%	1.90	12.3%	6.0%	2.04
Mujeres Bachillerato	19.2%	9.8%	1.97	0.8%	1.4%	0.53	7.7%	3.7%	2.10	11.3%	4.7%	2.38
Mujeres FP medio/sup.	25.5%	14.3%	1.79	1.2%	2.3%	0.52	10.9%	5.4%	2.02	13.2%	6.6%	1.99
Mujeres est. univ.	15.5%	7.9%	1.97	0.9%	1.8%	0.51	6.6%	2.9%	2.30	7.3%	3.1%	2.36
Hombres	26.3%	15.7%	1.68	1.1%	2.4%	0.47	15.0%	8.1%	1.85	10.2%	5.2%	1.96
Nacionalidad												
Español	22.3%	12.6%	1.77	1.0%	2.1%	0.49	10.1%	5.2%	1.94	11.1%	5.3%	2.11
Extranjero	28.2%	17.0%	1.65	1.3%	2.5%	0.51	16.0%	8.6%	1.85	10.9%	5.9%	1.86
Idiomas												
Nivel bajo	23.8%	13.3%	1.79	1.0%	1.9%	0.51	11.1%	5.8%	1.93	11.8%	5.6%	2.12
Nivel medio/alto	22.0%	13.9%	1.58	1.3%	3.1%	0.43	11.6%	6.3%	1.84	8.4%	4.5%	1.85
Experiencia ocup. dem.												
Sin experiencia	16.9%	8.7%	1.94	0.6%	1.1%	0.58	8.1%	3.8%	2.12	8.5%	3.8%	2.24
1-11 meses	26.0%	14.8%	1.76	0.9%	1.7%	0.53	10.9%	5.8%	1.87	14.8%	7.2%	2.04
1 año o más	23.7%	13.8%	1.72	1.2%	2.5%	0.48	12.0%	6.3%	1.90	10.3%	5.0%	2.03
Ámbito búsqueda												
Municipio	14.1%	6.9%	2.05	0.7%	1.4%	0.53	5.7%	2.7%	2.09	7.4%	2.7%	2.69
Provincia/ CCAA	23.6%	14.2%	1.66	1.1%	2.3%	0.48	11.3%	6.2%	1.82	11.2%	5.7%	1.96
España/Europa	26.4%	17.9%	1.48	0.9%	2.1%	0.43	16.7%	10.4%	1.60	9.1%	5.3%	1.70
Restringido	36.5%	13.5%	2.72	1.0%	1.7%	0.61	13.8%	5.1%	2.72	23.5%	6.7%	3.53
Prestación desempleo												
No recibe prestación	22.3%	11.6%	1.93	1.0%	1.7%	0.58	10.9%	5.1%	2.15	10.4%	4.8%	2.19
Si recibe prestación	33.4%	20.1%	1.66	1.6%	3.6%	0.43	14.4%	8.8%	1.63	17.5%	7.8%	2.26
Jornada demandada												
Completa/ indiferente	23.6%	13.6%	1.73	1.1%	2.2%	0.49	11.4%	6.0%	1.90	11.2%	5.5%	2.04
Parcial	13.9%	7.9%	1.75	1.0%	1.7%	0.62	5.1%	2.9%	1.76	7.3%	3.4%	2.17
Ocup. demandada												
Cuello blanco (1 a 5)	20.9%	11.5%	1.83	1.1%	2.4%	0.48	9.9%	4.9%	2.01	9.5%	4.2%	2.26
Cuello azul (6 a 9)	24.8%	14.4%	1.72	1.0%	2.0%	0.50	12.0%	6.4%	1.89	12.1%	6.0%	2.00



Cuadro 2.b. Probabilidades de empleo medias estimadas (12 meses después de finalizar el contrato subvencionado)

	Pr (empleo)			Pr (empleo calidad alta)			Pr. (empleo calidad media)			Pr. (empleo calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
Total	32.0%	20.1%	1.59	3.2%	4.0%	0.79	16.1%	9.2%	1.76	12.7%	6.9%	1.84
Sexo / Nivel formativo												
Mujeres no cualificadas	33.1%	20.8%	1.59	3.5%	4.3%	0.82	15.1%	8.6%	1.75	14.1%	7.7%	1.84
Mujeres Secund. 1º et.	30.5%	19.1%	1.59	2.8%	3.6%	0.80	12.4%	7.1%	1.74	15.6%	8.6%	1.82
Mujeres Bachillerato	31.3%	18.1%	1.73	2.9%	3.5%	0.83	12.4%	6.6%	1.88	16.4%	8.1%	2.02
Mujeres FP medio/sup.	34.3%	21.6%	1.59	3.8%	4.6%	0.83	14.4%	8.2%	1.76	15.8%	8.8%	1.79
Mujeres est. univ.	22.9%	12.6%	1.82	3.0%	3.4%	0.88	9.7%	4.6%	2.14	9.3%	4.5%	2.06
Hombres	33.8%	21.9%	1.55	3.2%	4.3%	0.74	21.4%	12.4%	1.73	9.2%	5.2%	1.78
Nacionalidad												
Español	30.3%	18.7%	1.62	3.0%	3.8%	0.79	14.6%	8.1%	1.80	12.6%	6.7%	1.88
Extranjero	39.5%	26.2%	1.50	3.9%	4.9%	0.79	22.7%	13.7%	1.65	13.0%	7.6%	1.70
Idiomas												
Nivel bajo	32.6%	20.0%	1.63	3.0%	3.7%	0.80	16.4%	9.3%	1.77	13.4%	7.1%	1.90
Nivel medio/alto	29.9%	20.6%	1.45	4.0%	5.6%	0.71	15.1%	8.8%	1.71	10.0%	6.1%	1.64
Experiencia ocup. dem.												
Sin experiencia	25.1%	14.3%	1.76	2.1%	2.2%	0.93	10.9%	5.7%	1.90	12.5%	6.3%	1.99
1-11 meses	34.6%	21.3%	1.62	2.9%	3.5%	0.82	16.8%	9.5%	1.76	15.2%	8.2%	1.85
1 año o más	32.4%	20.8%	1.56	3.5%	4.5%	0.77	16.9%	9.7%	1.74	11.8%	6.5%	1.81
Ámbito búsqueda												
Municipio	19.9%	10.8%	1.85	1.9%	2.2%	0.85	8.0%	4.1%	1.95	10.3%	4.5%	2.29
Provincia/ CCAA	32.6%	21.3%	1.53	3.3%	4.3%	0.76	16.3%	9.8%	1.67	12.9%	7.2%	1.78
España/Europa	33.7%	24.5%	1.38	3.0%	4.5%	0.67	22.4%	14.9%	1.50	8.1%	5.1%	1.60
Restringido	44.1%	19.7%	2.23	3.2%	3.3%	0.98	19.2%	8.1%	2.37	23.0%	8.4%	2.74
Prestación desempleo												
No recibe prestación	30.8%	18.0%	1.72	3.0%	3.3%	0.90	15.8%	8.3%	1.90	12.1%	6.3%	1.92
Si recibe prestación	42.7%	27.9%	1.53	5.0%	6.6%	0.76	19.0%	12.3%	1.55	18.5%	9.1%	2.04
Jornada demandada												
Completa/ indiferente	32.1%	20.2%	1.59	3.2%	4.1%	0.78	16.2%	9.3%	1.75	12.7%	6.9%	1.83
Parcial	27.6%	16.7%	1.66	2.8%	3.1%	0.88	12.5%	7.5%	1.67	12.5%	6.1%	2.06
Ocup. demandada												
Cuello blanco (1 a 5)	29.5%	17.6%	1.68	3.7%	4.6%	0.80	13.1%	7.2%	1.83	12.1%	5.9%	2.07
Cuello azul (6 a 9)	33.5%	21.4%	1.56	2.9%	3.7%	0.77	17.8%	10.2%	1.75	13.0%	7.4%	1.75



6. PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA EL FOMENTO A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

A. FICHA RESUMEN⁴⁷

Esta medida consiste en **subvenciones para financiar los costes salariales** para la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid. Se enmarca en el ámbito de las políticas activas de empleo contenidas en el apartado de “Oportunidades para colectivos con especiales dificultades” de la Ley de Empleo.

Los **Centros Especiales de Empleo** son centros cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad.

Tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social aquellos centros promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades, públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos. La plantilla de los CEE estará formada por el mayor número posible de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70%. Asimismo, para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente.

Beneficiarios:

Centros Especiales de Empleo.

Destinatarios:

Personas contratadas por los Centros Especiales de Empleo que tengan reconocido un **grado de discapacidad igual o superior al 33%**.

Se considera que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33%:

- Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y
- Los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Descripción de la subvención:

Financiación de los costes salariales de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo en una cuantía máxima equivalente al 50% del salario mínimo interprofesional vigente. En el supuesto de contratos de trabajo a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada laboral realizada.

Presupuesto año 2018: 55.300.000 euros⁴⁸.

⁴⁷ Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.

⁴⁸ El presupuesto del año 2016 fue de 53.2 millones de euros.



B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El objetivo de este capítulo es evaluar el impacto sobre la probabilidad de empleo de la participación en el **“Programa de incentivos para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo”**. La evaluación aquí realizada es una evaluación cuantitativa sobre la probabilidad de empleo a lo largo de 3 años de las personas con discapacidad que han sido contratadas por un Centro Especial de Empleo (CEE) en el año 2016. Es preciso remarcar que, por las características del Estudio en el que se enmarca esta evaluación, y el tipo de información contenida en los datos analizados, esta evaluación no contempla un aspecto fundamental para cualquier persona: el bienestar individual. El bienestar individual se define como un estado de satisfacción personal, de comodidad y de confort que considera como positivos y/o adecuados aspectos como la salud o bienestar psico-biológico, el éxito social y económico, el éxito profesional, el placer personal, la alegría de vivir, la armonía con uno mismo y con el entorno. Esta dimensión del éxito laboral-social-vital, es de especial relevancia para las personas con discapacidad y especialmente para aquellas contratadas por los CEE, pues en ellos el porcentaje de trabajadores con discapacidad severa (discapacidad superior al 65%) es muy elevado. Los CEE constituyen centros de trabajo que van más allá del desarrollo de una actividad productiva. De hecho, para que un CEE pueda ser calificado como tal, es necesario que cumpla, entre otros, con los servicios de ajuste personal y social, es decir, los servicios de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, cultural y deportivos, que procuren al trabajador del centro una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación desde un punto de vista de sus relaciones sociales. Por ello, en muchos CEE hay contratados psicólogos y trabajadores sociales y se realizan muchas actividades de formación para el desarrollo de las habilidades personales y laborales. Además, la selección de los trabajadores la realiza cada centro en función del interés particular del CEE en determinados colectivos (personas con discapacidad intelectual, personas invidentes u otros), por lo que el CEE se especializa en un tipo de discapacidad específica, contribuyendo así a mejorar su capacidad para cubrir tanto las necesidades laborales como las sociales de las personas contratadas y realizan un seguimiento muy estricto, en muchos casos casi personal, de los trabajadores. Otra figura de relevancia en los CEE son los monitores de apoyo, quienes ejercen un papel clave en el mantenimiento del puesto de trabajo, facilitando además una posible transición al mercado ordinario, pues no debe olvidarse que la transición al mercado ordinario es el objetivo de los CEE. A pesar de ello, en la práctica, para las personas con discapacidad, el bienestar individual que les aporta poder trabajar en un entorno laboral donde sus necesidades, no sólo laborales, sino también sociales y vitales están, a priori, mejor cubiertas que en una empresa del mercado ordinario, se traduce en un fuerte vínculo laboral con el CEE. En este sentido, y como se verá más adelante, los resultados de esta evaluación cuantitativa que



contempla un periodo de hasta 3 años desde el inicio de los contratos, refuerzan claramente esta idea, pues la probabilidad de permanencia en la empresa/CEE resulta significativamente mayor que la de un grupo de control formado por personas con una discapacidad similar que inician un contrato con las mismas características del contrato subvencionado, pero en una empresa del mercado ordinario.

Por último, debe señalarse que las bases de datos utilizadas en esta evaluación no permiten analizar la transición hacia el mercado ordinario a través de enclaves laborales. La figura del enclave laboral implica que, personas contratadas por un CEE, se trasladen temporalmente a una empresa del mercado ordinario durante un periodo mínimo de 3 meses y máximo de 3 años (prorrogables por otros 3 años más) para la realización de una obra o servicio que guarde relación directa con la actividad normal de la empresa ordinaria, con la condición de que al finalizar dicho periodo, la empresa del mercado ordinario acabe contratándoles (ya sea con un contrato temporal o uno indefinido). Aunque se trata de una iniciativa muy interesante para la integración laboral de las personas con discapacidad, debe resaltarse que en la práctica los enclaves laborales son todavía una figura poco utilizada, pues conseguir un enclave laboral no es una labor sencilla y requiere un esfuerzo de promoción externa del centro muy intenso que debe realizar el propio CEE, ofertando ocupaciones que resulten atractivas para las empresas. En este sentido, una vía futura de investigación sería analizar el éxito de los enclaves laborales en función de las características de estos (tipo de ocupación, tamaño y sector de la empresa del mercado ordinario, duración del enclave, etc.).

El capítulo se ha organizado siguiendo el mismo esquema del resto de programas evaluados en este Estudio. En primer lugar, presentamos las características personales y laborales de los participantes en el programa, para posteriormente realizar un análisis descriptivo de sus probabilidades de empleo, diferenciando entre la probabilidad de permanencia en el CEE y la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta, media y baja en el mercado ordinario. En tercer lugar, estudiamos las probabilidades de empleo relativas frente un grupo de control diseñado ad-hoc. Finalmente, analizamos el impacto cuantitativo de la participación en el programa sobre la probabilidad de empleo atendiendo nuevamente a la tipología del mismo. La evaluación de impacto se realiza tanto para el conjunto de la muestra, como para colectivos individuales de hombres y mujeres y también para colectivos individuales según el tipo de discapacidad (física, psíquica o sensorial).

Como se verá en detalle más adelante, el principal resultado de la evaluación es que los participantes presentan en términos agregados mayores probabilidades de empleo que los no participantes, si bien dicha 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, aunque las diferencias observadas no son en todos los casos estadísticamente significativas,



en el acceso a empleos en el mercado ordinario. Por tanto, aunque uno de los objetivos de los CEE es facilitar la transición hacia el mercado ordinario, los resultados muestran que, al menos en un periodo máximo de 3 años, dicha transición no se realiza de un modo significativo. La única excepción se produce en el caso de la probabilidad de acceso a empleos de calidad baja, en cuyo caso los participantes alcanzan mayores probabilidades de empleo que los no participantes.

1. Características de los participantes en el programa

El grupo de Tratamiento está formado por el universo de los destinatarios de contratos subvencionados en el “**Programa de incentivos para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo**” correspondiente a los contratos iniciados en el año 2016. Por tanto, el colectivo objetivo de este programa son personas con discapacidad que sean contratadas por un CEE.

Tal y como se explica más adelante, tras la necesaria depuración de la base de datos, el universo de partida (total de personas destinatarias) es de 1.144 personas. No obstante, debido al procedimiento estadístico posterior llevado a cabo para la selección de un grupo de control adecuado, finalmente formarán parte del grupo de tratamiento el 98%, es decir, 1.121 personas, de las que un 45.7% son mujeres y un 54.3% son hombres.

En la evaluación de este programa, además de la evaluación de impacto para la muestra general, se va a analizar el efecto del programa para hombres y mujeres de manera independiente y también para colectivos específicos atendiendo al tipo de discapacidad. Antes de proceder con el análisis de impacto de la participación, es necesario conocer las principales características de los participantes, mostradas tanto en el Cuadro 1, como en las Figuras 1a-1d que se recogen a lo largo de esta sección.

Respecto al **nivel de estudios** (ver Figura 1a), predominan las personas con estudios primarios, es decir aquellas que poseen como máximo estudios obligatorios, representando el 64.2% del total. El segundo grupo mayoritario son las personas con estudios secundarios y tan sólo un 10.4% poseen estudios terciarios (FP superior o estudios universitarios). Se aprecian además algunas diferencias de género, pues el nivel formativo medio de las mujeres participantes es mayor al de los hombres, hecho que también ocurre en el conjunto de la población. Así, el porcentaje de mujeres con estudios terciarios y con estudios secundarios supera al correspondiente de los hombres, mientras que las mujeres con estudios primarios representan un menor porcentaje (57.8% frente a 69.6% de los hombres).

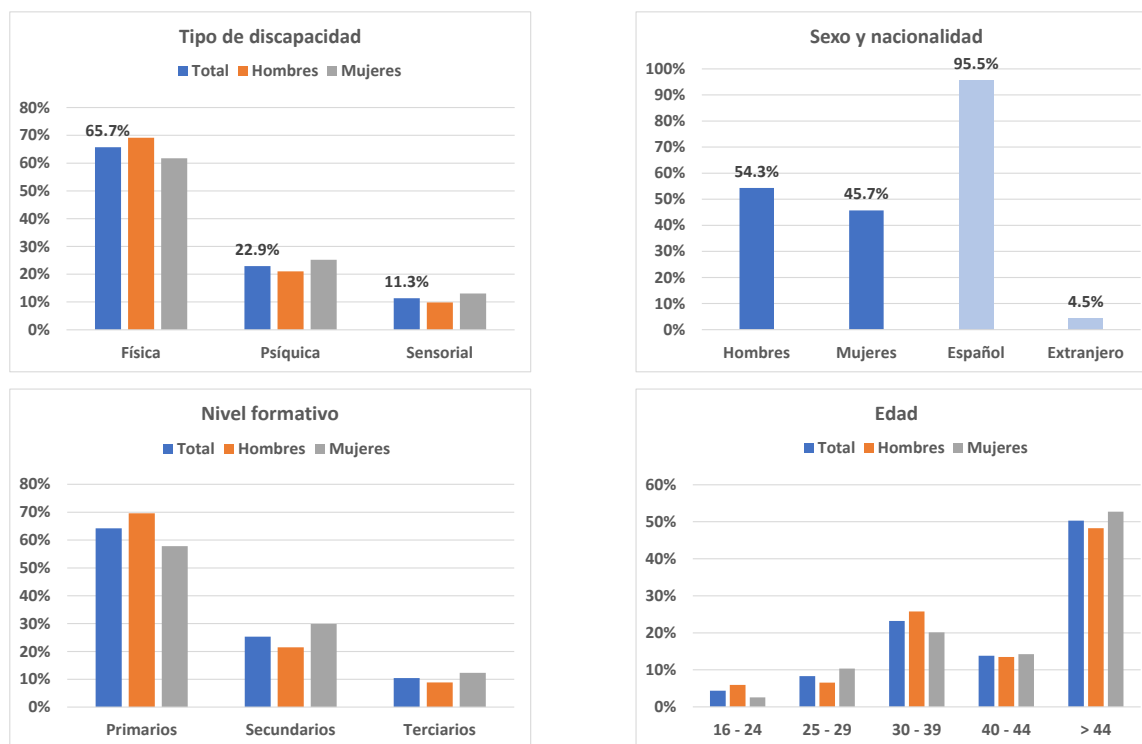
Por **edad**, el grupo mayoritario son personas de 45 y más años quienes representan el 50.3% de los participantes, y la edad media de las mujeres es algo superior a la de los hombres (44 años de media



frente a 42 de los hombres). En cuanto a la nacionalidad, la gran mayoría de los participantes (95.5%) tiene nacionalidad española, observándose una ligera mayor participación de mujeres extranjeras (4.9%) que de hombres extranjeros (4.1%).

Dado el colectivo de personas a quien va dirigido el programa resulta fundamental conocer el **tipo de discapacidad**. Como queda recogido en la Figura 1a, la gran mayoría de los participantes presentan una discapacidad física, representando el 65.7% del total de la muestra. En segundo lugar, se encuentran las personas con discapacidad psíquica (22.9%) y finalmente un 11.3% de los participantes tiene alguna discapacidad sensorial. Respecto a las diferencias de género, se observa mayor prevalencia de la discapacidad psíquica y sensorial entre las mujeres, mientras que la discapacidad física es comparativamente mayor entre los hombres.

Figura 1.a: Características de los participantes (tratamiento) según género, tipo de discapacidad, nivel formativo, edad y nacionalidad

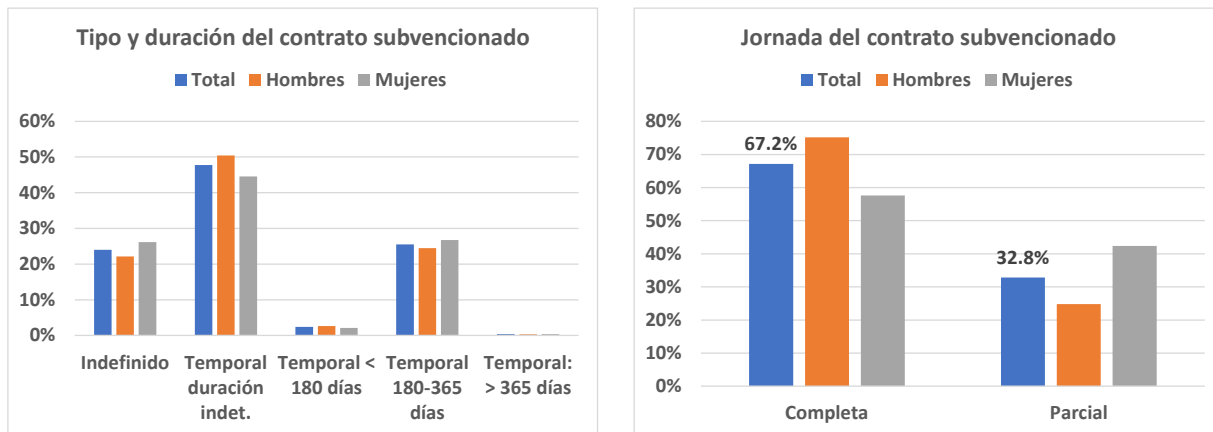


Dado que el programa implica una subvención asociada a un contrato, es también importante conocer las **características de dicho contrato** en cuanto a su tipología (indefinido o temporal), la duración, la jornada laboral, el tipo de ocupación en la que se emplean las personas contratadas por un CEE y el tamaño de este. En primer lugar, cabe destacar que predominan los contratos temporales frente a los



indefinidos. El 76%⁴⁹ de los contratos iniciados por los participantes en 2016 eran temporales, y dentro de estos predominan los de duración indeterminada (fundamentalmente contratos de obra o servicio), los cuales representan el 47.7%, seguidos por los contratos temporales con una duración entre 6 y 12 meses, representando en este caso el 25.5% del total de contratos subvencionados en 2016. Es preciso matizar que estas cifras no representan la tasa de temporalidad del CEE, pues los contratos analizados son contratos iniciales y se trata por tanto de un flujo y no un stock. Aunque como se ha dicho el contrato indefinido no es el mayoritario, debe señalarse que la incidencia de este tipo de contrato es superior en el colectivo de mujeres (26.2% frente a 22.2% de los hombres). En cuanto a la jornada, el programa permite tanto contratos a tiempo completo como contratos a tiempo parcial, predominando claramente los primeros. Casi 7 de cada 10 contratos subvencionados son a tiempo completo. En este caso pueden apreciarse diferencias importantes de género, pues las mujeres, al igual que para el conjunto de la población, acceden en mayor medida que los hombres a contratos de tiempo parcial. Así, el 42.4% de las mujeres participantes tienen un contrato subvencionado a jornada parcial, mientras que dicho porcentaje entre los hombres se reduce a casi la mitad (24.8%).

Figura 1.b: Tipo de contrato y jornada laboral del contrato subvencionado

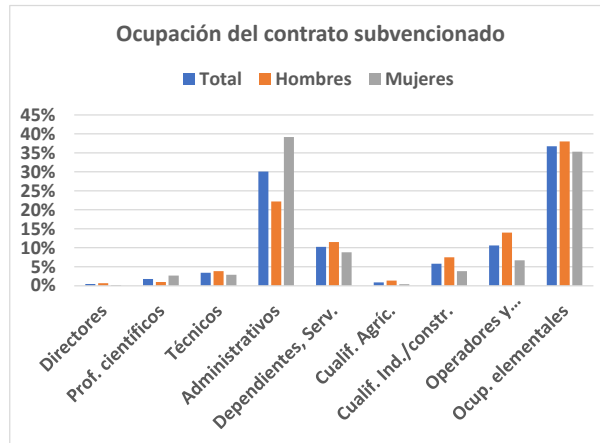


Respecto a la **ocupación del contrato**, y en línea con el nivel formativo de los participantes, predominan las ocupaciones elementales (un 37%), seguidos de empleos en puestos administrativos (30.1%). Los operadores, montadores y los trabajadores de servicios serían las otras ocupaciones predominantes, con porcentajes respectivos del entorno al 10%. También en este caso se aprecian diferencias notables entre hombres y mujeres, pues las mujeres predominan claramente en los puestos administrativos mientras que los hombres predominan en la gran mayoría del resto de ocupaciones.

⁴⁹ En la muestra original, antes del cruce de los diferentes registros administrativos, depuración de datos y selección del grupo de control, el porcentaje de contratos temporales era del 69.8%.

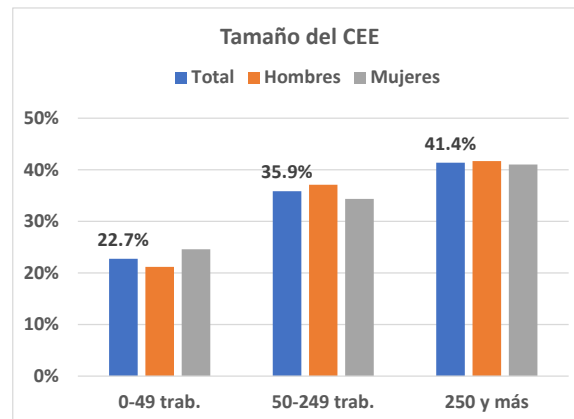


Figura 1.c: Ocupación del contrato subvencionado



Por último, atendiendo al **tamaño del CEE**, predominan los CEE de más de 250 trabajadores, en los que se han empleado el 41.4% de los participantes, seguidos por los CEE con entre 50 y 249 trabajadores. Finalmente, un 22.7% se emplean en centros de menos de 50 trabajadores.

Figura 1.d: Tamaño del CEE receptor de la subvención



Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento)

	Grupo Tratamiento		
	Total	Hombres	Mujeres
Total (personas)	1,121	609	512
Hombres	54.3%	100.0%	0.0%
Mujeres	45.7%	0.0%	100.0%
Edad			
16 - 24	4.4%	5.9%	2.5%
25 - 29	8.3%	6.6%	10.4%
30 - 39	23.2%	25.8%	20.1%
40 - 44	13.8%	13.5%	14.3%
> 44	50.3%	48.3%	52.7%
Nivel formativo			
Primarios	64.2%	69.6%	57.8%
Secundarios	25.3%	21.5%	29.9%
Terciarios	10.4%	8.9%	12.3%
Tipo de discapacidad			
Física	65.7%	69.1%	61.7%
Psíquica	22.9%	21.0%	25.2%
Sensorial	11.3%	9.9%	13.1%
Nacionalidad			
Español	95.5%	95.9%	95.1%
Extranjero	4.5%	4.1%	4.9%
Tamaño del CEE			
0-49 trab.	22.7%	21.2%	24.6%
50-249 trab.	35.9%	37.1%	34.4%
250 y más	41.4%	41.7%	41.0%
Tipo de contrato y duración			
Indefinido	24.0%	22.2%	26.2%
Temporal duración indeterminada	47.7%	50.4%	44.5%
Temporal < 180 días	2.4%	2.6%	2.1%
Temporal 180-365 días	25.5%	24.5%	26.8%
Temporal: > 365 días	0.4%	0.3%	0.4%
Jornada			
Completa	67.2%	75.2%	57.6%
Parcial	32.8%	24.8%	42.4%
Ocupación			
Grupos 1-4	35.7%	28.1%	44.7%
Grupo 5	10.3%	11.0%	9.4%
Grupos 6-8	17.3%	22.5%	11.1%
Grupo 9	36.8%	38.4%	34.8%



2. Selección del grupo de control

2.1. Grupo de control

Siguiendo el enfoque metodológico empleado a lo largo de todo el Estudio y que está recogido en la Guía Metodológica, la evaluación de impacto de la participación en el **“Programa de incentivos para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo”** se basa en la selección de un grupo de control de no participantes que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio. Resumidamente, la metodología consiste en seleccionar un grupo de personas que no han participado en el programa pero que poseen características observables muy similares a las de las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es, por tanto, seleccionar individuos cuya probabilidad para ser destinatarios de un contrato subvencionado del programa “Programa de incentivos para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo” sea muy similar a la de las personas sí han participado en el programa.

Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por una metodología de emparejamiento y concretamente por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de individuos dentro de estratos exactamente iguales y definidos a partir de un conjunto de variables.

Si bien el algoritmo empleado para la selección del grupo de control en la evaluación de los diferentes programas analizados en este Estudio es la misma en todos ellos, la muestra original de partida sobre la que se realiza el emparejamiento es diferente en cada caso, pues debe adaptarse a las características específicas del programa evaluado.

Como queda recogido en la Ficha resumen del programa, el Programa **de incentivos para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad** consiste en la subvención de los costes salariales de las personas con discapacidad contratadas en Centros Especiales de Empleo en una cuantía máxima equivalente al 50% del salario mínimo interprofesional. No se establecen requisitos respecto al tipo de contrato y se permite que los contratos sean a jornada parcial. Tampoco se establece un periodo mínimo de contratación, por lo que la duración de los contratos es variada, tal y como se vio en el apartado anterior (Figura 1b). En cualquier caso, dado que se trata de una subvención asociada a un contrato, a la hora de seleccionar el grupo de control es necesario también que sean personas que han iniciado un contrato en el mismo momento del tiempo, pues de otro modo se incurriría en problemas de sesgo de selección muestral asociado a la diferente empleabilidad de los individuos. Dado que el



objetivo es evaluar la probabilidad de empleo de las personas con discapacidad contratadas por CEE, el grupo de control estará formado por personas con discapacidad que no han sido contratadas por ningún CEE, sino por empresas del mercado ordinario.

El tipo de contrato inicial (indefinido o temporal) debe ser tenido en cuenta a la hora de seleccionar el grupo de control, pues de otro modo, factores asociados al tipo de contrato que pueden influir en la empleabilidad futura de los trabajadores, podrían interactuar con los efectos específicos del programa, lo que introduciría sesgos en la evaluación.

En consecuencia, la muestra de partida para la selección del grupo de control son personas con discapacidad que han sido contratados por una empresa del mercado ordinario en el mismo momento que los individuos del grupo tratamiento. Dado que el tipo de discapacidad puede influir en sus resultados laborales, a la hora de seleccionar el grupo de control se atenderá al tipo de discapacidad: física, psíquica y sensorial. Debe señalarse que, dado que la información relativa al tipo de discapacidad sólo está recogida en los registros de demandas de empleo, a la hora de seleccionar la muestra de partida de potenciales miembros del grupo de control, es necesario que haya tenido un contrato en una empresa del mercado ordinario y que además estuviera previamente registrado como demandante en las oficinas de empleo.

Una vez definida la submuestra de potenciales miembros del grupo de control, las variables que han sido tenidas en cuenta para definir los estratos dentro de los cuales se realiza posteriormente el emparejamiento de individuos son las siguientes:

- Sexo
- Tipo de discapacidad (3 grupos: física, psíquica y sensorial)
- Edad (3 grupos: < 25 años; 25-44; 45 años y más)
- Nivel formativo (2 grupos: primarios vs. postobligatorios)
- Tipo de contrato (indefinido vs. temporal)
- Tamaño de la empresa (2 grupos: Empresa grande (≥ 250 trab.) vs. Resto (< 250 trab.))
- Fecha de inicio del contrato (año y trimestre).

El hecho de considerar el año y el trimestre de inicio del contrato implica que tanto el grupo tratamiento como el grupo de control han empezado a trabajar en el mismo momento del tiempo y, por tanto, a través de la práctica laboral, los dos irán acumulando capital humano específico de la empresa/CEE al mismo tiempo.



Teniendo en cuenta los requisitos anteriores, y la posterior definición de estratos y emparejamiento de individuos dentro de los mismos, el número de estratos resultante con datos de participantes y no participantes es de 294, obteniéndose para el grupo de participantes un elevado emparejamiento del 98%. Esto implica que, según los criterios establecidos en la aplicación del algoritmo de emparejamiento, tan sólo quedan fuera de la evaluación un 2% de los participantes, al no haberse podido encontrar para ellos ningún no participante "gemelo". Tras el procedimiento de emparejamiento, las características de los individuos del grupo de tratamiento y de control son las mismas en relación con las características utilizadas en la definición de los estratos.

Adicionalmente, con objeto de obtener una estimación más precisa del efecto de la participación en el programa sobre la probabilidad de empleo de colectivos específicos, se han identificado en este programa cinco colectivos adicionales:

- 1) Mujeres
- 2) Hombres
- 3) Personas con discapacidad Física
- 4) Personas con discapacidad Psíquica
- 5) Personas con discapacidad Sensorial

Para cada uno de estos 5 colectivos, se han seleccionado grupos de control específicos. Es decir, el grupo de control en cada uno de ellos se ha generado de manera independiente, considerando el mismo conjunto de características empleadas en la muestra completa. Los resultados del emparejamiento en estos casos quedan recogidos también en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Resultados de la aplicación del algoritmo de emparejamiento

	Nº de Estratos Emparejados	% de emparejamiento grupo tratamiento	N Trata	N Control
Total muestra	294	98%	1121	3393
Mujeres	141	94%	501	1421
Hombres	149	96.4%	589	1949
Discapacidad Física	129	99.9%	737	2566
Discapacidad Psíquica	100	93.8%	257	470
Discapacidad Sensorial	65	96.2%	127	357

Fuente: Elaboración propia (Registro de contratos, Registro de demandas).



En resumen, la evaluación de impacto de la participación en este programa sobre la probabilidad de empleo está basada en la selección de 6 grupos de control. Todos ellos son personas con discapacidad que han iniciado un contrato en una empresa del mercado ordinario, indefinido o temporal, en cualquier mes desde enero de 2016 hasta diciembre de 2016.

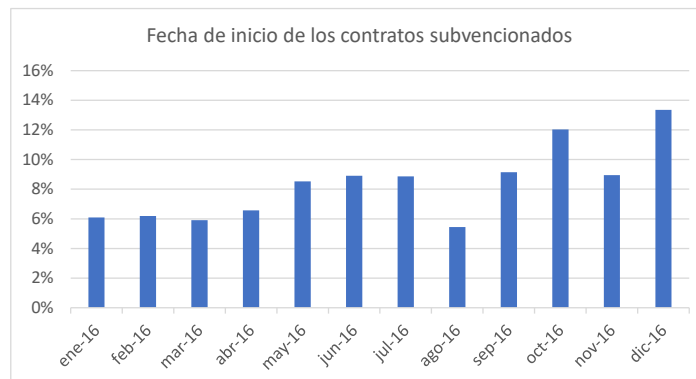
2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que el programa no contempla un periodo de contratación obligatorio y el tipo de contrato puede ser tanto indefinido como temporal, a la hora de realizar el análisis de la probabilidad de empleo es necesario tomar como punto de partida la fecha de inicio del contrato, pues mientras que para los contratos temporales de duración determinada sí se conoce la fecha de finalización, no ocurre lo mismo para los contratos indefinidos ni para los contratos temporales de duración indeterminada.

Partiendo de dicha fecha de inicio del contrato, analizaremos la situación de empleo a los 12 meses, 24 meses y 36 meses. Para determinar si una persona está ocupada o parada en las fechas seleccionadas, cruzamos la información de los registros de contratos con la información de los registros de demandas. Si una persona ha iniciado un contrato indefinido y a los 12/24/36 meses de iniciar dicho contrato (contrato subvencionado para los participantes y contrato de referencia para el grupo de control) no ha tenido ninguna situación de desempleo posterior en el registro de demandas, consideramos que está ocupado. Por el contrario, si ha tenido una situación de desempleo en el registro de demandas posterior al inicio del contrato consideramos que está parada. También consideramos que una persona está parada al finalizar un periodo determinado si el contrato iniciado era temporal de duración determinada y el contrato ha terminado antes de la fecha límite establecida (12, 24 o 36 meses), sin que se haya registrado un nuevo contrato.



Figura 1.e: Distribución temporal de los contratos subvencionados según fecha de inicio



Como se muestra en la Figura 1e, dado que los contratos subvencionados analizados corresponden todos ellos a contratos iniciados en 2016, es posible observar todo el periodo para la totalidad de los participantes. Así, para los que iniciaron el contrato en enero de 2016, su periodo máximo de análisis abarca hasta enero de 2019, y para los que iniciaron el contrato en diciembre de 2016 su periodo máximo de análisis abarca hasta diciembre de 2019. En el cuadro 3 se recogen las fechas de observación correspondientes a los periodos de 12, 24 y 36 meses según la fecha de inicio del primer y último contrato subvencionado.

Cuadro 3. Fechas de observación según la fecha de inicio del contrato subvencionado.

Fecha de inicio contrato	12 meses después	24 meses después	36 meses después
Enero 2016	Enero 2017	Enero 2018	Enero 2019
.....			
Diciembre 2016	Diciembre 2017	Diciembre 2018	Diciembre 2019



3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.
- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado realizamos un primer análisis descriptivo de las **probabilidades medias estimadas de empleo**⁵⁰ de los participantes en tres periodos diferentes: 12 meses después del inicio del contrato subvencionado, 24 meses después y 36 meses después. Los datos quedan recogidos en el Cuadro 4 y en las Figuras 2 a 5.

El primer aspecto a señalar es que, tras 12 meses de haberse iniciado el contrato subvencionado, el 96.6% se encontraba empleado, fundamentalmente porque un 93.6% permanecía ocupado en el CEE de origen⁵¹. Pero también hay un 3% de los participantes que cambian hacia una empresa del mercado ordinario, fundamentalmente hacia empleos de calidad media (1.6%) y calidad baja (1.2%). La probabilidad global de empleo disminuye algo más de 25 pp al ampliar el periodo de observación hasta los 2 años debido a un descenso destacable de la probabilidad de permanencia en el CEE, que baja casi 30 pp hasta el 64%, a la vez que se incrementa la probabilidad de empleo fuera del CEE hasta el 7.3%, reflejando por tanto que al cabo de dos años se produce cierto trasvase desde el CEE al mercado

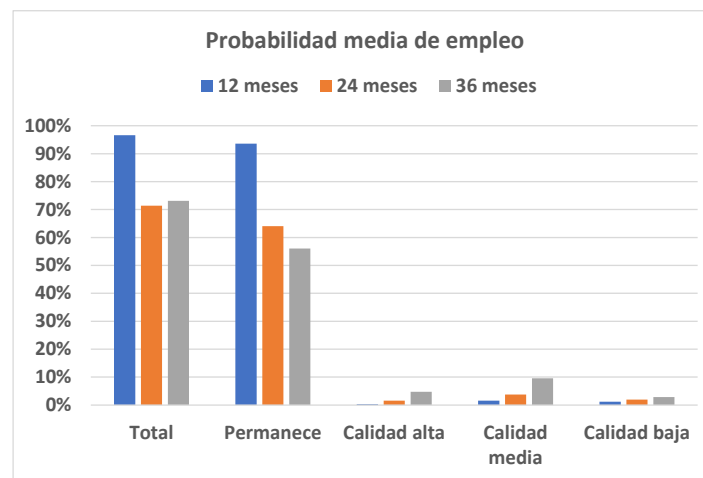
⁵⁰ Las estimaciones incluyen como explicativas el género, la edad, el nivel formativo, la nacionalidad, el tamaño de la empresa y la jornada laboral.

⁵¹ Se asume que una persona permanece contratada en el mismo CEE, si al finalizar el periodo correspondiente (12, 24 o 36 meses) se encuentra en situación de ocupado (el contrato no ha finalizado y no está registrado en las oficinas de empleo como demandante desempleado) y la última empresa en la que tuvo un contrato es el CEE asociado al contrato subvencionado.



ordinario, predominando los empleos de calidad media. Al contemplar una ventana de 3 años desde el inicio del contrato subvencionado, vemos que la probabilidad global de empleo se estabiliza respecto a los 2 años, sin embargo, el fenómeno de transición desde el CEE hacia el mercado ordinario se intensifica, pues la probabilidad de permanecer empleado en el CEE se reduce al 56% y la probabilidad de emplearse en el mercado ordinario se incrementa hasta el 17.1% y aunque siguen predominando los empleos de calidad media, la probabilidad de empleo de calidad alta en el mercado ordinario se eleva hasta el 4.7%, siendo el empleo de calidad baja el menos habitual.

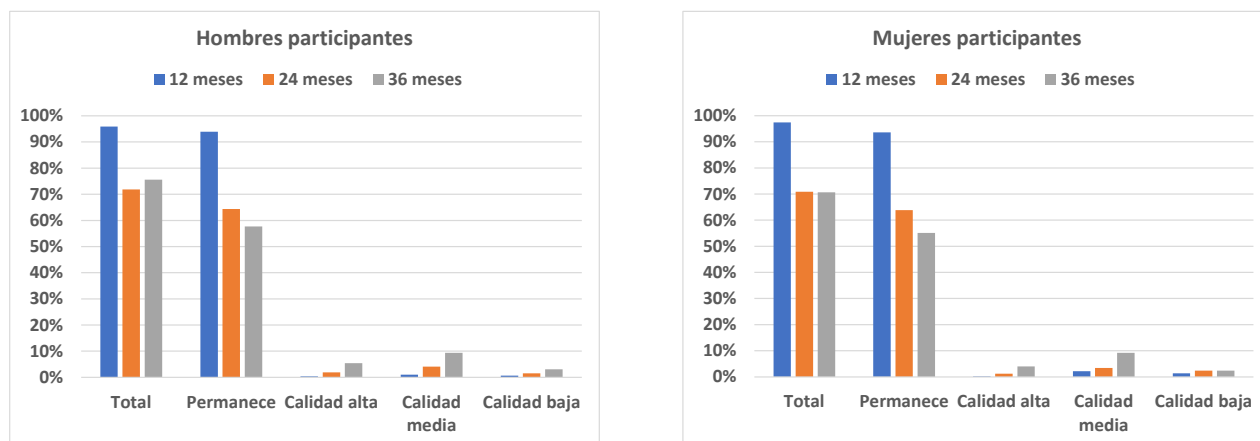
Figura 2. Probabilidades medias estimadas de empleo de los participantes: 12, 24 y 36 meses después de iniciarse el contrato subvencionado en el CEE.



Atendiendo a las diferencias según características personales, puede verse en el Cuadro 4 que las probabilidades medias de empleo de **hombres y mujeres** son muy similares, en torno al 95% en ambos casos 12 meses después de iniciarse el contrato subvencionado. Sin embargo, a medida que se amplía el horizonte temporal aparece cierta brecha a favor de los hombres, aunque la diferencia 3 años después del inicio del contrato no llegaría a los 2 pp. Desde el punto de vista de la calidad del empleo sí se advierten diferencias de género, pues mientras que las mujeres presentan probabilidades de permanencia en la empresa más elevadas que los hombres y, en mucha menor medida, probabilidades de empleo de calidad baja también más altas, los hombres alcanzan probabilidades de empleo de calidad alta y calidad media por encima de las alcanzadas por las mujeres.



Figura 3: Probabilidades medias estimadas de empleo de los participantes según género: 12, 24 y 36 meses después de iniciarse el contrato subvencionado en el CEE.



Desde el punto de vista del **nivel formativo**, a corto plazo (12 meses) no se apreciarían diferencias a resaltar en relación con la probabilidad global de empleo, pero a medida que se amplía el horizonte temporal, la probabilidad de empleo aumenta claramente con el nivel de estudios. Así, transcurridos 3 años desde el inicio del contrato subvencionado, la probabilidad global de empleo de los que sólo poseen estudios primarios es del 71.4% mientras que la de los que poseen estudios terciarios es del 77.4%, aunque como vimos anteriormente sólo un 10.4% de los participantes alcanza dicho nivel educativo. Se observa también que las probabilidades de permanencia en el CEE son más altas para los menos formados, mientras que los más formados realizan con mayor intensidad la transición hacia el mercado ordinario, observándose probabilidades de empleo en el mercado ordinario claramente más elevadas que las de los menos formados, especialmente en lo que respecta al acceso a empleos de calidad alta (6.9% en el periodo de 36 meses) y de calidad media (13.6% en el periodo de 36 meses).

Cuadro 4. Probabilidades medias estimadas de empleo de los participantes 12, 24 y 36 meses después de iniciarse el contrato subvencionado en el CEE.

	Empleo global			Permanece			Calidad Alta			Calidad Media			Calidad Baja		
	12 m.	24 m.	36 m.	12 m.	24 m.	36 m.	12 m.	24 m.	36 m.	12 m.	24 m.	36 m.	12 m.	24 m.	36 m.
Total	96.6%	71.4%	73.1%	93.6%	64.0%	56.0%	0.3%	1.6%	4.7%	1.6%	3.7%	9.5%	1.2%	2.0%	2.9%
Hombres	96.7%	71.9%	73.8%	93.7%	63.3%	55.9%	0.3%	1.8%	5.2%	1.7%	4.3%	10.2%	1.0%	1.8%	2.3%
Mujeres	96.5%	70.7%	72.4%	93.5%	65.0%	56.2%	0.3%	1.3%	4.2%	1.5%	3.1%	8.8%	1.3%	2.1%	3.5%
Nivel formativo															
Primarios	96.6%	70.0%	71.4%	93.9%	63.1%	56.2%	0.3%	1.4%	4.0%	1.4%	3.5%	9.0%	1.1%	2.2%	2.5%
Secundarios	96.7%	72.6%	75.9%	92.9%	65.5%	57.3%	0.2%	1.7%	5.7%	2.2%	3.8%	9.2%	1.4%	1.7%	3.5%
Terciarios	96.2%	76.7%	77.4%	92.9%	66.2%	52.0%	0.4%	2.9%	6.9%	1.5%	5.2%	13.6%	1.3%	0.9%	3.4%
Edad															
16 – 24	96.7%	64.4%	70.2%	90.2%	49.0%	39.4%	0.5%	2.2%	7.1%	2.8%	4.8%	16.6%	2.7%	4.5%	3.6%
25 – 29	96.4%	73.9%	75.5%	90.9%	61.9%	51.8%	0.3%	2.4%	7.7%	2.7%	5.8%	11.5%	2.2%	1.7%	2.8%
30 – 39	96.7%	75.4%	77.7%	94.0%	65.6%	56.8%	0.3%	1.9%	6.1%	1.6%	4.6%	10.8%	0.8%	2.6%	3.3%
40 – 44	96.6%	71.8%	73.6%	92.9%	63.8%	54.5%	0.4%	1.3%	4.1%	1.8%	3.9%	11.4%	1.4%	2.7%	3.3%
> 44	96.6%	69.6%	70.8%	94.3%	65.1%	58.2%	0.2%	1.4%	3.6%	1.2%	2.9%	7.5%	1.0%	1.3%	2.5%



	Empleo global			Permanece			Calidad Alta			Calidad Media			Calidad Baja		
	12 m.	24 m.	36 m.	12 m.	24 m.	36 m.	12 m.	24 m.	36 m.	12 m.	24 m.	36 m.	12 m.	24 m.	36 m.
Tipo de discapacidad															
Física	96.9%	71.1%	72.7%	93.8%	64.3%	56.4%	0.3%	1.7%	4.9%	1.5%	3.4%	8.8%	1.3%	1.8%	2.7%
Psíquica	95.3%	69.9%	72.4%	92.5%	61.9%	53.8%	0.3%	1.3%	3.9%	1.6%	3.6%	11.6%	0.8%	3.1%	3.1%
Sensorial	97.7%	76.1%	77.3%	94.4%	66.8%	58.5%	0.3%	1.8%	5.7%	2.1%	5.9%	9.5%	0.9%	0.8%	3.4%
Nacionalidad															
Español	96.6%	71.4%	73.2%	93.6%	64.1%	56.1%	0.3%	1.6%	4.7%	1.6%	3.7%	9.5%	1.2%	1.9%	2.8%
Extranjero	96.5%	70.7%	72.4%	93.3%	63.0%	55.2%	0.3%	1.5%	4.6%	1.6%	3.8%	9.5%	1.3%	2.3%	3.0%
Tam. CEE															
0-9 trab.	96.2%	73.4%	72.1%	91.7%	61.3%	50.9%	0.5%	2.0%	4.1%	1.9%	4.6%	12.7%	1.8%	3.7%	3.8%
10-49 trab.	95.6%	68.4%	73.0%	90.8%	59.1%	50.2%	0.4%	1.7%	6.0%	2.1%	4.2%	10.1%	2.2%	2.5%	5.6%
50-249 trab.	96.7%	73.1%	74.2%	94.2%	65.0%	56.6%	0.2%	1.9%	5.2%	1.6%	4.2%	9.8%	0.8%	1.5%	2.5%
250 y más	97.0%	71.1%	72.4%	94.5%	65.7%	58.7%	0.3%	1.2%	3.8%	1.4%	3.0%	8.8%	0.9%	2.0%	1.8%
Jornada laboral															
Completa	96.6%	71.4%	72.9%	93.6%	63.7%	55.4%	0.3%	1.8%	5.2%	1.8%	4.1%	9.6%	0.9%	1.4%	2.4%
Parcial	96.7%	71.2%	73.7%	93.5%	64.8%	57.2%	0.2%	1.1%	3.8%	1.2%	3.0%	9.4%	1.8%	3.1%	3.7%
Ocupación															
Grupos 1-4	96.7%	73.2%	74.9%	93.5%	65.8%	56.6%	0.3%	1.8%	5.2%	1.7%	3.8%	9.9%	1.2%	1.8%	3.0%
Grupo 5	96.6%	71.3%	73.1%	93.6%	64.0%	56.0%	0.3%	1.8%	5.2%	1.7%	3.8%	9.1%	1.1%	1.5%	2.7%
Grupos 6-8	96.4%	70.4%	72.3%	93.3%	62.6%	55.0%	0.3%	1.6%	4.7%	1.6%	3.9%	9.5%	1.1%	1.9%	2.9%
Grupo 9	96.6%	70.1%	71.8%	93.7%	63.1%	55.9%	0.3%	1.4%	4.1%	1.5%	3.6%	9.3%	1.1%	2.3%	2.7%

Analizando por **edades**, puede verse el comportamiento no lineal habitualmente observado para el conjunto de la población, pues la probabilidad de empleo va aumentando progresivamente a medida que lo hace la edad para empezar a descender a partir de un determinado nivel, pero en el caso de las personas con discapacidad, el punto de inflexión se produciría en edades más tempranas a las habitualmente observadas para los trabajadores sin discapacidad. Concretamente, la probabilidad de empleo aumenta desde los 16 hasta los 39 años, donde alcanza su máximo, y a partir de los 40 años se inicia una disminución paulatina. Debe señalarse además que, dentro de la pauta señalada, las diferencias en las probabilidades de empleo para los diferentes grupos de edad van ensanchándose a medida que nos alejamos de la fecha de inicio del contrato subvencionado. Así, mientras que 12 meses después de iniciarse el contrato la diferencia en la probabilidad global de empleo de los que tienen entre 30 y 39 años y los que tienen más de 45 años es prácticamente nula, dicha diferencia se eleva a casi 7 pp si nos alejamos 36 meses de la fecha de inicio del contrato. Desde el punto de vista del tipo de empleo, puede verse que los que registran mayores probabilidades de permanencia en la empresa, en cualquiera de los horizontes temporales, son los de más edad, mientras que los que más acceden a empleos de calidad alta en el mercado ordinario son los jóvenes, especialmente el grupo de 25 a 29 años. También los más jóvenes acceden en mayor medida que los de más edad a empleos de calidad media.

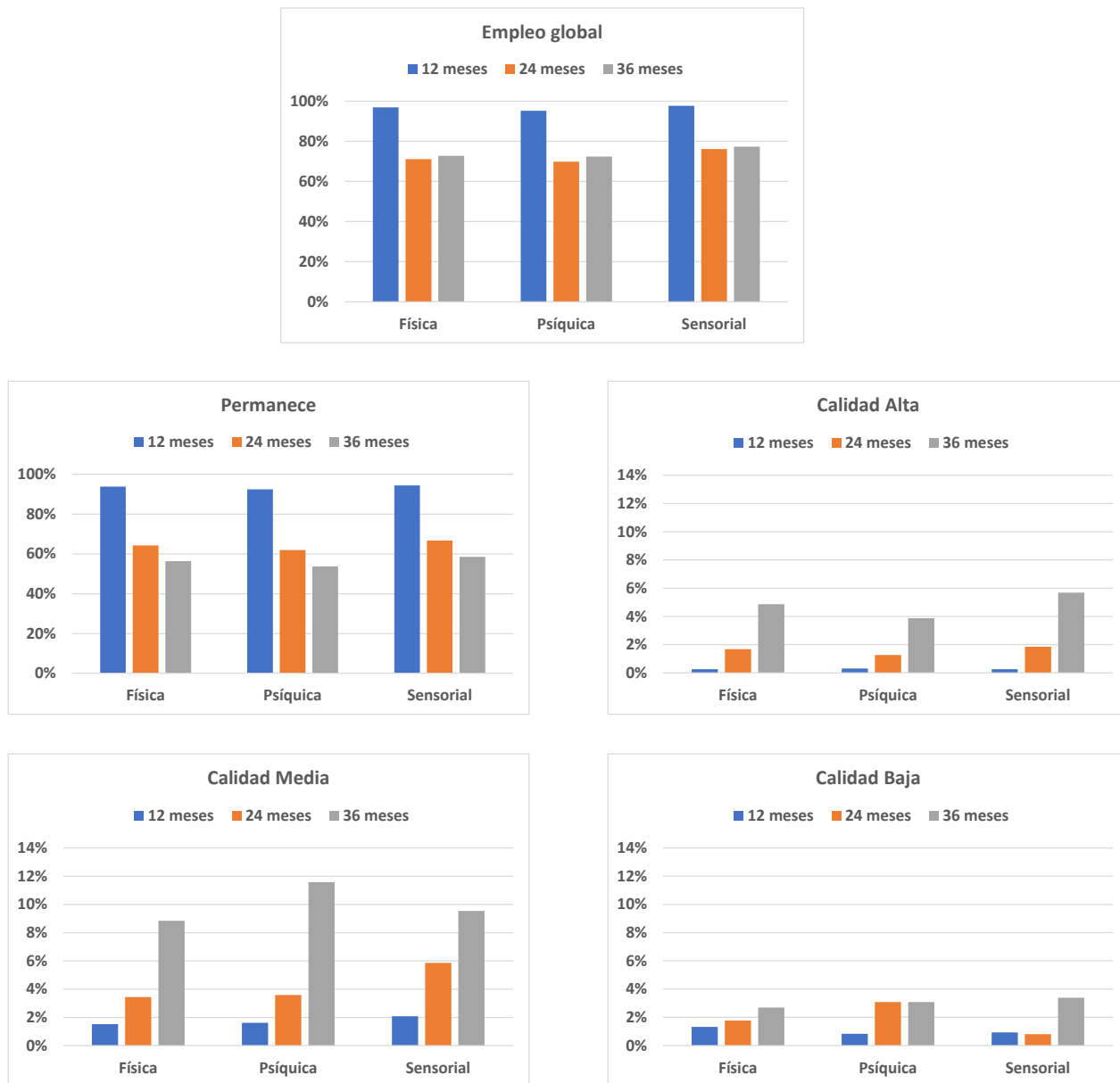
Dada la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad, una característica fundamental que debe atenderse es el **tipo de discapacidad**. Como se señaló anteriormente, en la muestra de participantes analizada, más del 65% tiene alguna discapacidad física, mientras que casi un 23% tiene



una discapacidad psíquica y el 11% restante presenta una discapacidad de tipo sensorial. Aunque a corto plazo (12 meses) la probabilidad global de empleo ronda el 95-97% para todos los participantes con independencia del tipo de su discapacidad, puede apreciarse que, en todos los horizontes temporales considerados, las probabilidades de empleo de las personas con discapacidad sensorial son más elevadas que las de las personas con discapacidad física y, con mayor diferencial, que las de las personas con discapacidad psíquica. A los 36 meses, las personas con discapacidad sensorial presentan una probabilidad global de empleo del 77.3%, mientras que dicha probabilidad se reduce al 72.4% para las personas con discapacidad psíquica. Esta tendencia se mantiene también al atender a la probabilidad de permanencia en el CEE y a la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta en el mercado ordinario. Sin embargo, para las personas con discapacidad psíquica que son quienes presentan mayores dificultades relativas, su probabilidad de empleo en empleos de calidad media supera a la alcanzada por las personas discapacidad sensorial y física.



Figura 4: Probabilidades medias de empleo estimadas de los participantes según tipo de discapacidad

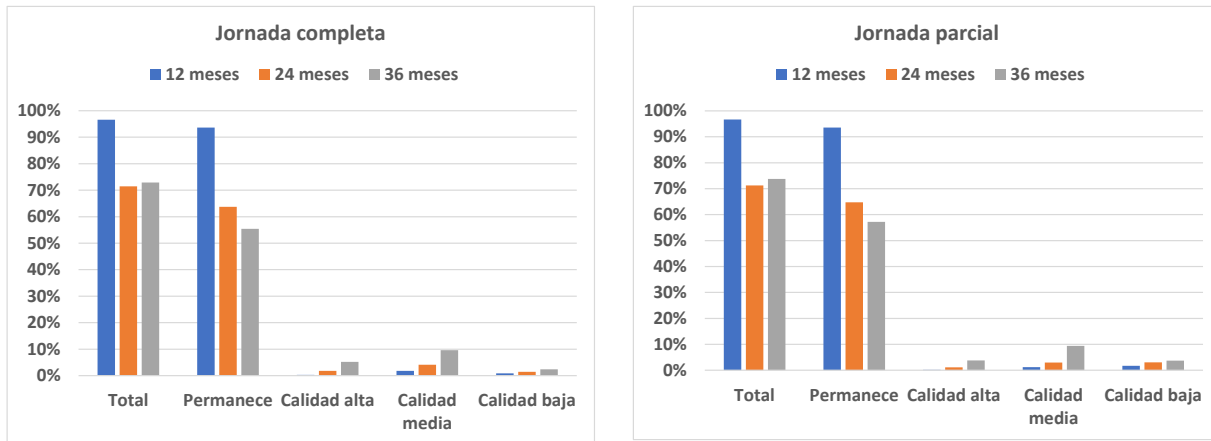


Resulta también de interés observar si se aprecia algún patrón diferencial en las probabilidades de empleo dependiendo de si el tipo de contrato subvencionado fue a **jornada completa o bien a jornada parcial**. A los 12 meses del inicio del contrato, no se advierten diferencias en las probabilidades de empleo alcanzadas por unos y por otros. Tan sólo cabe señalar que la probabilidad de empleo en



empleos de calidad baja es más alta para los que accedieron al CEE mediante un contrato de jornada parcial y este patrón se mantiene también a los 24 y 36 meses posteriores al inicio del contrato⁵².

Figura 5: Probabilidades medias de empleo estimadas de los participantes según la jornada del contrato subvencionado



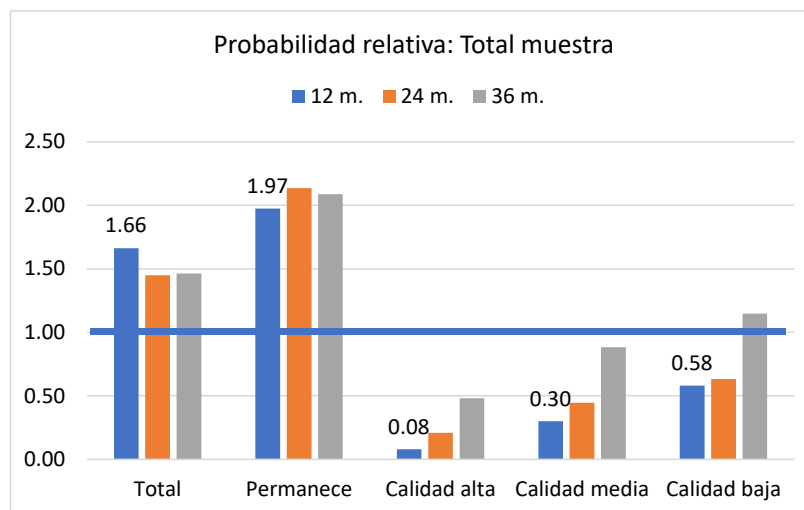
Tras esta primera panorámica de las probabilidades de empleo de los participantes, pasamos a continuación a analizar dichas probabilidades en comparación con las correspondientes para el grupo de control. Los resultados están recogidos en los Cuadros 5a a 5c, donde se presentan las probabilidades de empleo (global y según tipo de empleo) para el grupo de tratamiento y para el grupo de control a los 12, 24 y 36 meses respectivamente. Para cada una de las categorías contempladas -empleo global, permanencia en la empresa, empleo de calidad alta, de calidad media y de calidad baja- se incluye además la probabilidad relativa, es decir, el cociente entre la probabilidad de empleo alcanzada por el grupo de tratamiento y la probabilidad de empleo alcanzada por el grupo de control, de tal modo que valores superiores a la unidad indican que la probabilidad de empleo de los participantes es más elevada que la del grupo de control. A modo de síntesis, las Figuras 6 a 8 representan dichos ratios de probabilidad. Como puede apreciarse, para cualquiera de las características consideradas, la probabilidad global de empleo de los participantes supera ampliamente la probabilidad correspondiente del grupo de control. Para el conjunto de la muestra y 12 meses después de iniciarse el contrato, la probabilidad de empleo de los participantes resulta 1.66 veces superior a la de los no

⁵² Las estimaciones logit y multinomiales incluyen entre las variables explicativas el tipo de jornada y en ninguna de las estimaciones se obtienen diferencias estadísticamente significativas entre la jornada completa y la jornada parcial.



participantes. La ventaja de los participantes se acorta al ampliar el horizonte a 24 o 36 meses, pero la probabilidad relativa sigue siendo muy elevada (en torno a 1.5). Sin embargo, al diferenciar por tipo de empleo se advierten matices. Los participantes alcanzan probabilidades de empleo más altas que los no participantes en lo que respecta a la probabilidad de permanencia en la empresa/CEE, mientras que los no participantes alcanzan mayores probabilidades de empleo en la transición a otra empresa (obsérvese en las Figuras 6, 7 y 8 que la probabilidad relativa se encuentra mayoritariamente por debajo de la unidad).

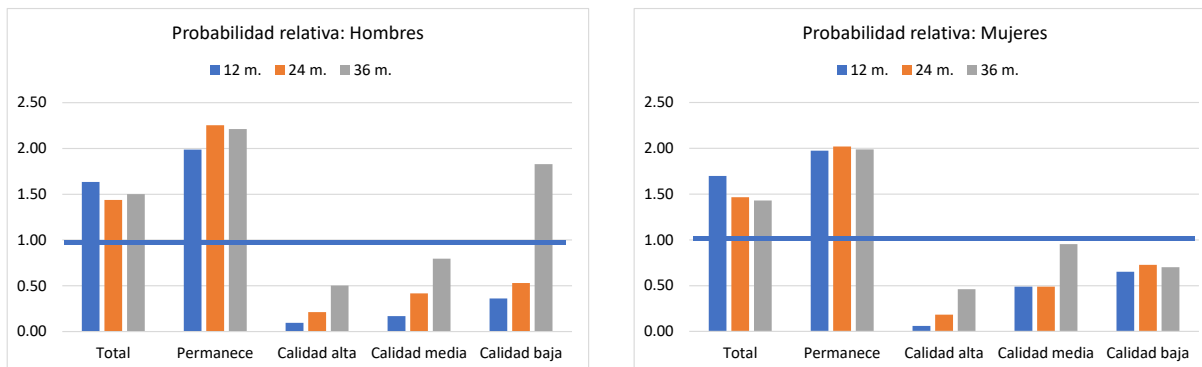
Figura 6: Probabilidades de empleo relativas Tratamiento/Control: 12, 24 y 36 meses después de iniciarse el contrato. Total muestra.



Centrando la atención en las características personales y comenzando por el **género**, las Figuras 7 y 8, reflejan un comportamiento similar al observado para el conjunto de la muestra, tanto en el colectivo de los hombres como en el de las mujeres. No obstante, las probabilidades relativas reflejan que, en el caso de los hombres, 24 y 36 meses después del inicio del contrato, la ventaja de los participantes frente a los no participantes en relación con la permanencia en la empresa se incrementa, llegando a superar una probabilidad relativa de 2. En el caso de las mujeres, su probabilidad relativa respecto a la permanencia en la empresa durante los tres periodos analizados se mantiene en 2, es decir, la probabilidad de permanencia en la empresa de las mujeres participantes duplica la probabilidad de permanencia de las mujeres no participantes. Del mismo modo, los ratios de probabilidad para los empleos de calidad alta, media y baja resultan más altos para los no participantes. Tan sólo en el caso de los hombres y en relación con los empleos de calidad baja pasados 36 meses desde el inicio del contrato, la probabilidad de empleo de los hombres participantes supera -en este caso ampliamente- la probabilidad de empleo de los hombres no participantes.



Figura 7: Probabilidades de empleo relativas Tratamiento/Control: 12, 24 y 36 meses después de iniciarse el contrato. Hombres y Mujeres.

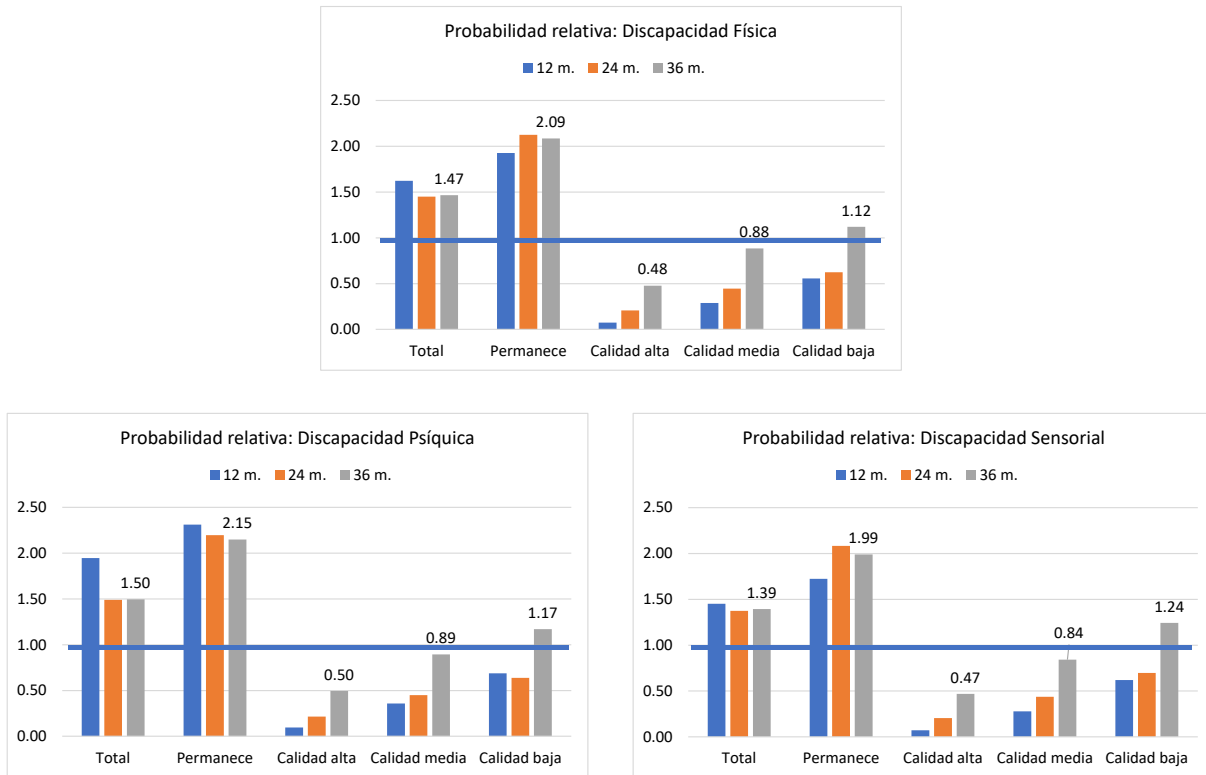


Centrando la atención en el **tipo de discapacidad**, puede verse que se mantienen los resultados registrados para el caso general. Con independencia del tipo de discapacidad, la probabilidad global de empleo de los participantes supera ampliamente la de los no participantes que tienen su mismo tipo de discapacidad y dicho diferencial se debe sobre todo a la ventaja que obtienen los participantes en cuanto a la permanencia en la empresa/CEE. La ventaja es además muy similar en todos los casos (en torno a 2), observándose que la probabilidad de permanencia de los participantes duplica a la de los no participantes. Sólo en el caso de los empleos de calidad baja y pasados 36 meses desde el inicio del contrato, la probabilidad de empleo de los participantes superaría a la de los no participantes.

Para el resto de colectivos, tal y como puede observarse en los Cuadros 5a a 5c, se mantienen los resultados comentados para el caso general, con una ventaja comparativa relevante de los participantes frente a los no participantes en relación con la probabilidad de permanencia en la empresa/CEE, y en consecuencia, sobre la probabilidad global de empleo. La ventaja, que en ningún caso se sitúa por debajo de una probabilidad relativa de 1.3, se reduce levemente a los 24 meses para estabilizarse en valores similares a los 36 meses.



Figura 8: Probabilidad de empleo relativas Tratamiento/Control: 12, 24 y 36 meses después de iniciarse el contrato. Tipo de discapacidad



Cuadro 5a. Probabilidades medias estimadas de empleo. Tratamiento vs. Control. 12 meses después de iniciar el contrato

	Empleo global			Permanece en la empresa			Calidad Alta			Calidad media			Calidad Baja		
	Trat.	Cont.	Ratio	Trat.	Cont.	Ratio	Trat.	Cont.	Ratio	Trat.	Cont.	Ratio	Trat.	Cont.	Ratio
Total	96.6%	58.1%	1.66	93.6%	47.4%	1.97	0.3%	3.4%	0.08	1.6%	5.3%	0.30	1.2%	2.0%	0.58
Hombres	96.7%	58.5%	1.65	93.7%	47.3%	1.98	0.3%	3.5%	0.08	1.7%	5.9%	0.29	1.0%	1.8%	0.56
Mujeres	96.5%	57.6%	1.68	93.5%	47.5%	1.97	0.3%	3.2%	0.08	1.5%	4.7%	0.32	1.3%	2.2%	0.60
Niv. formativo															
Primarios	96.6%	58.2%	1.66	93.9%	48.4%	1.94	0.3%	3.1%	0.08	1.4%	4.8%	0.29	1.1%	1.8%	0.58
Secund.	96.7%	59.6%	1.62	92.9%	46.5%	2.00	0.2%	3.1%	0.07	2.2%	7.6%	0.29	1.4%	2.5%	0.55
Terciar.	96.2%	55.3%	1.74	92.9%	43.9%	2.12	0.4%	4.9%	0.09	1.5%	4.4%	0.33	1.3%	2.1%	0.62
Edad															
16 - 24	96.7%	58.6%	1.65	90.2%	41.1%	2.19	0.5%	5.4%	0.10	2.8%	8.0%	0.36	2.7%	4.3%	0.62
25 - 29	96.4%	56.5%	1.71	90.9%	41.6%	2.19	0.3%	3.2%	0.09	2.7%	8.2%	0.33	2.2%	3.6%	0.62
30 - 39	96.7%	58.9%	1.64	94.0%	48.0%	1.96	0.3%	4.0%	0.08	1.6%	5.4%	0.30	0.8%	1.5%	0.52
40 - 44	96.6%	59.6%	1.62	92.9%	46.3%	2.00	0.4%	4.5%	0.08	1.8%	6.4%	0.29	1.4%	2.4%	0.59
> 44	96.6%	57.5%	1.68	94.3%	49.0%	1.93	0.2%	2.6%	0.08	1.2%	4.3%	0.29	1.0%	1.6%	0.59
Discapacidad															
Física	96.9%	59.7%	1.62	93.8%	48.7%	1.93	0.3%	3.4%	0.08	1.5%	5.3%	0.29	1.3%	2.4%	0.56
Psíquica	95.3%	48.9%	1.95	92.5%	40.0%	2.31	0.3%	3.2%	0.10	1.6%	4.5%	0.36	0.8%	1.2%	0.69
Sensorial	97.7%	67.3%	1.45	94.4%	54.8%	1.72	0.3%	3.6%	0.07	2.1%	7.5%	0.28	0.9%	1.5%	0.62
Nacionalidad															
Español	96.6%	58.0%	1.67	93.6%	47.4%	1.98	0.3%	3.4%	0.08	1.6%	5.3%	0.30	1.2%	2.0%	0.58
Extranj.	96.5%	59.9%	1.61	93.3%	47.6%	1.96	0.3%	3.8%	0.07	1.6%	6.2%	0.26	1.3%	2.2%	0.58
Tam. Empresa															
0-9 trab.	96.2%	57.0%	1.69	91.7%	43.0%	2.13	0.5%	5.0%	0.10	1.9%	6.4%	0.30	1.8%	2.6%	0.70
10-49 tr.	95.6%	52.0%	1.84	90.8%	39.8%	2.28	0.4%	3.8%	0.10	2.1%	5.6%	0.37	2.2%	2.9%	0.75
50-249 tr.	96.7%	60.0%	1.61	94.2%	51.0%	1.85	0.2%	2.5%	0.08	1.6%	5.1%	0.31	0.8%	1.4%	0.57
250 y más	97.0%	60.3%	1.61	94.5%	51.2%	1.85	0.3%	2.7%	0.09	1.4%	4.8%	0.29	0.9%	1.6%	0.60
Jornada															
Completa	96.6%	57.7%	1.67	93.6%	46.6%	2.01	0.3%	3.7%	0.08	1.8%	6.1%	0.29	0.9%	1.3%	0.66
Parcial	96.7%	58.6%	1.65	93.5%	48.3%	1.94	0.2%	3.0%	0.07	1.2%	4.4%	0.28	1.8%	2.9%	0.62
Ocupación															
Ocup. 1-4	96.7%	57.8%	1.67	93.5%	46.8%	2.00	0.3%	3.6%	0.08	1.7%	5.4%	0.31	1.2%	2.0%	0.60
Ocup. 5	96.6%	58.4%	1.65	93.6%	47.5%	1.97	0.3%	3.3%	0.08	1.7%	5.4%	0.31	1.1%	2.3%	0.50
Ocup. 6-8	96.4%	58.8%	1.64	93.3%	46.9%	1.99	0.3%	3.8%	0.07	1.6%	6.1%	0.27	1.1%	1.9%	0.61
Ocup. 9	96.6%	58.1%	1.66	93.7%	48.2%	1.94	0.3%	3.1%	0.08	1.5%	5.0%	0.30	1.1%	1.8%	0.63

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nacionalidad, titulación (universitarios vs. FP superior/medio), tamaño de la empresa y jornada laboral (parcial vs. completa).

(a) Probabilidad relativa: El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control). Un valor superior a la unidad significa que la probabilidad es un (ratio-1)% superior a la del grupo de control. Un ratio inferior a la unidad significa que la probabilidad es un (1-ratio)% inferior a la del grupo de control.



Cuadro 5b. Probabilidades medias estimadas de empleo. Tratamiento vs. Control. 24 meses después de iniciar el contrato

	Empleo global			Permanece en la empresa			Calidad Alta			Calidad media			Calidad Baja		
	Trat.	Cont.	Ratio	Trat.	Cont.	Ratio	Trat.	Cont.	Ratio	Trat.	Cont.	Ratio	Trat.	Cont.	Ratio
Total	71.4%	49.2%	1.45	64.0%	30.0%	2.14	1.6%	7.7%	0.21	3.7%	8.4%	0.45	2.0%	3.1%	0.63
Hombres	71.9%	50.0%	1.44	63.3%	29.0%	2.18	1.8%	8.8%	0.21	4.3%	9.6%	0.45	1.8%	2.9%	0.64
Mujeres	70.7%	48.3%	1.47	65.0%	31.2%	2.08	1.3%	6.4%	0.21	3.1%	7.0%	0.44	2.1%	3.4%	0.62
Niv. Format.															
Primarios	70.0%	46.8%	1.50	63.1%	29.1%	2.17	1.4%	6.4%	0.21	3.5%	7.8%	0.45	2.2%	3.5%	0.63
Secund.	72.6%	51.9%	1.40	65.5%	31.9%	2.05	1.7%	8.4%	0.20	3.8%	8.6%	0.44	1.7%	2.9%	0.59
Terciar.	76.7%	56.1%	1.37	66.2%	31.3%	2.11	2.9%	12.7%	0.22	5.2%	10.9%	0.48	0.9%	1.5%	0.61
Edad															
16 - 24	64.4%	40.3%	1.60	49.0%	18.1%	2.70	2.2%	8.4%	0.26	4.8%	8.9%	0.54	4.5%	6.3%	0.73
25 - 29	73.9%	51.9%	1.43	61.9%	26.8%	2.31	2.4%	10.6%	0.23	5.8%	12.1%	0.48	1.7%	3.0%	0.59
30 - 39	75.4%	54.5%	1.38	65.6%	31.1%	2.11	1.9%	9.1%	0.21	4.6%	10.0%	0.45	2.6%	4.5%	0.58
40 - 44	71.8%	51.1%	1.41	63.8%	30.8%	2.07	1.3%	6.6%	0.20	3.9%	9.1%	0.43	2.7%	4.5%	0.61
> 44	69.6%	46.7%	1.49	65.1%	30.8%	2.11	1.4%	6.9%	0.20	2.9%	6.8%	0.43	1.3%	1.8%	0.69
Discapacidad															
Física	71.1%	49.0%	1.45	64.3%	30.3%	2.13	1.7%	8.1%	0.21	3.4%	7.7%	0.45	1.8%	2.8%	0.62
Psíquica	69.9%	46.9%	1.49	61.9%	28.2%	2.20	1.3%	5.9%	0.22	3.6%	7.9%	0.45	3.1%	4.8%	0.64
Sensorial	76.1%	55.4%	1.37	66.8%	32.0%	2.08	1.8%	9.0%	0.20	5.9%	13.4%	0.44	0.8%	1.2%	0.70
Nacionalidad															
Español	71.4%	49.1%	1.45	64.1%	30.0%	2.14	1.6%	7.7%	0.21	3.7%	8.4%	0.45	1.9%	3.1%	0.63
Extranj.	70.7%	51.4%	1.37	63.0%	30.4%	2.07	1.5%	8.5%	0.18	3.8%	9.3%	0.41	2.3%	3.4%	0.66
Tam. Empresa															
0-9 trab.	73.4%	52.9%	1.39	61.3%	29.3%	2.10	2.0%	9.7%	0.21	4.6%	9.6%	0.48	3.7%	4.4%	0.83
10-49 tr.	68.4%	47.9%	1.43	59.1%	28.1%	2.10	1.7%	8.2%	0.21	4.2%	8.8%	0.48	2.5%	3.2%	0.79
50-249 tr.	73.1%	53.0%	1.38	65.0%	32.5%	2.00	1.9%	9.1%	0.22	4.2%	9.3%	0.45	1.5%	2.3%	0.65
250 y más	71.1%	45.9%	1.55	65.7%	30.0%	2.19	1.2%	5.8%	0.21	3.0%	7.2%	0.42	2.0%	2.7%	0.72
Jornada															
Completa	71.4%	49.3%	1.45	63.7%	29.6%	2.15	1.8%	9.0%	0.21	4.1%	9.1%	0.45	1.4%	1.9%	0.76
Parcial	71.2%	49.1%	1.45	64.8%	30.5%	2.12	1.1%	6.2%	0.18	3.0%	7.6%	0.40	3.1%	4.6%	0.67
Ocupación															
Ocup. 1-4	73.2%	49.6%	1.48	65.8%	29.6%	2.23	1.8%	8.7%	0.21	3.8%	8.9%	0.43	1.8%	2.5%	0.72
Ocup. 5	71.3%	48.3%	1.48	64.0%	29.6%	2.17	1.8%	7.0%	0.26	3.8%	7.9%	0.48	1.5%	3.6%	0.42
Ocup. 6-8	70.4%	50.6%	1.39	62.6%	29.9%	2.10	1.6%	8.8%	0.19	3.9%	9.3%	0.42	1.9%	2.8%	0.69
Ocup. 9	70.1%	49.0%	1.43	63.1%	30.9%	2.04	1.4%	6.6%	0.21	3.6%	7.8%	0.46	2.3%	3.6%	0.63

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nacionalidad, titulación (universitarios vs. FP superior/medio), tamaño de la empresa y jornada laboral (parcial vs. completa).

(a) Probabilidad relativa: El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control). Un valor superior a la unidad significa que la probabilidad es un (ratio-1)% superior a la del grupo de control. Un ratio inferior a la unidad significa que la probabilidad es un (1-ratio)% inferior a la del grupo de control.



3.2. Impacto del programa

3.2.1. Impacto general

Tras examinar las principales pautas de comportamiento en términos de probabilidades medias de empleo, a continuación analizamos el efecto específico de la participación en el programa. El Cuadro 5 recoge los efectos marginales del efecto de la participación sobre la probabilidad global de empleo por un lado, resultante de las estimaciones de los modelos logit, y por otro, el efecto de la participación sobre la probabilidad de permanecer en la empresa (un CEE en el caso de los participantes y una empresa del mercado ordinario en el caso de las personas que forman parte del grupo de control) y sobre la calidad del empleo (alta, media y baja) derivado de las estimaciones multinomiales. En todas las estimaciones, la categoría de referencia son las personas no ocupadas. Cada una de las filas del Cuadro 6 muestra el efecto de la participación derivado de estimaciones independientes, por tanto, el cuadro resume los resultados de dieciocho estimaciones diferentes (total muestra, mujeres, hombres, personas con discapacidad física, discapacidad psíquica y sensorial en 3 periodos diferentes: 12 meses después del inicio del contrato, 24 meses después y 36 meses después).

La interpretación de los efectos marginales debe realizarse respecto a los valores medios de las respectivas probabilidades⁵³. Esta información queda recogida en las Figuras 9 a 13, las cuales ilustran el impacto de la participación sobre la probabilidad media de empleo para cada una de las categorías. Para facilitar la lectura e interpretación, el color azul en los gráficos representa los casos en los que los participantes obtienen una ventaja frente a los no participantes (efecto positivo), mientras que las barras de los gráficos en color rojo muestran los casos en los que los participantes alcanzan probabilidades de empleo inferiores a las del grupo de control. Con independencia del signo positivo o negativo, el análisis se centra únicamente sobre los casos en los que las diferencias entre el grupo de tratamiento y el grupo de control resultan estadísticamente significativas.

En línea con lo visto en el análisis descriptivo anterior, el primer aspecto a destacar es que la probabilidad de estar ocupado en cualquiera de los horizontes considerados (12, 24 o 36 meses del inicio del contrato) es claramente superior para las personas cuyo primer contrato es en un CEE. En términos agregados, frente a probabilidad global de empleo media para el conjunto de la muestra del 67.7% (ver línea horizontal en el gráfico superior izquierdo de la Figura 9), los que pasaron por un CEE alcanzan una probabilidad de empleo 38.2 pp más alta que los que entraron por una empresa del mercado ordinario.

⁵³ Un efecto marginal positivo y estadísticamente significativo indica que los resultados de empleo alcanzados por los participantes son superiores a los del grupo de control. La cuantía del efecto marginal debe interpretarse como diferencia en la probabilidad media de los participantes frente al grupo de control. Por ejemplo, un efecto marginal de 5 pp indicaría que, dados los valores del resto de características, la probabilidad de empleo de los participantes es 5 pp superior a la del grupo de control.



Aunque el efecto es positivo y muy significativo en todos los periodos considerados, la diferencia entre el grupo de participantes y el grupo de control se va acortando a medida que se amplía el horizonte de análisis. Así, pasados 36 meses desde el inicio del contrato, no sólo la probabilidad de empleo de todas las personas con discapacidad -participantes y no participantes- se reduce (al 55.7% en promedio) sino que también se reduce el diferencial entre participantes y no participantes, cifrándose el efecto marginal de la participación en 21.7 pp. Al atender al origen del diferencial de empleo a favor de los participantes, se observa que es la permanencia en el CEE lo que determina probabilidades globales de empleo más altas para ellos, pues en este caso la probabilidad se incrementa en 45.38 pp para los participantes.

Los resultados de la evaluación reflejan que a corto y medio plazo (12 y 24 meses respectivamente) el grupo de control supera a los participantes del programa en el acceso a empleos de calidad media y de calidad baja. Respecto a los empleos de calidad alta, aunque en general la probabilidad de acceder a este tipo de empleo es más elevada entre los no participantes, no parecen existir diferencias estadísticamente significativas. Tan sólo en el periodo de 24 meses posterior al inicio del contrato, observamos que, frente a una probabilidad media de empleo en empleos de calidad alta del 6.2%, los participantes verían reducir su probabilidad en aproximadamente 6 pp (es decir, en el periodo de 24 meses, la probabilidad de acceder a este tipo de empleos para los participantes es prácticamente nula). El único caso en el que los participantes logran superar la probabilidad de empleo de los no participantes en el mercado ordinario es transcurridos 36 meses desde el inicio del contrato y solo en lo que respecta a los empleos de calidad baja. Debe recordarse que la evaluación llevada a cabo no contempla aspectos cualitativos relativos a la calidad del empleo y por tanto no se considera el grado de satisfacción individual de los trabajadores con su empleo. Además, en la evaluación de este programa se ha mantenido la definición de los tipos de empleo utilizada a lo largo de todo el Estudio y, en consecuencia, los contratos temporales cuya jornada laboral sea inferior a 15 horas semanales se consideran empleos de calidad baja, con independencia de la duración del contrato, pero precisamente para el caso de las personas con discapacidad, especialmente aquellas con mayores grados de discapacidad, la posibilidad de realizar una jornada laboral reducida puede favorecer que se mantengan en el mercado laboral, por lo que un empleo de calidad baja según nuestra definición debe interpretarse con matices para el caso de las personas con discapacidad.



Cuadro 6. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Modelo logit	Modelo multinomial			
	Empleo global	Permanece misma empresa	Empleo calidad alta	Empleo calidad media	Empleo calidad baja
PANEL A: Total					
12 meses	38.20 ***	45.38 ***	-3.01	-3.72 ***	-0.48 ***
24 meses	21.23 ***	32.20 ***	-6.08 ***	-4.50	-0.69
36 meses	21.74 ***	26.96 ***	-5.41	-0.65 ***	0.69 ***
PANEL B: Género					
Mujeres					
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
Hombres					
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 ***
PANEL C: Tipo discapacidad					
Física					
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 **
Psíquica					
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 ***
Sensorial					
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

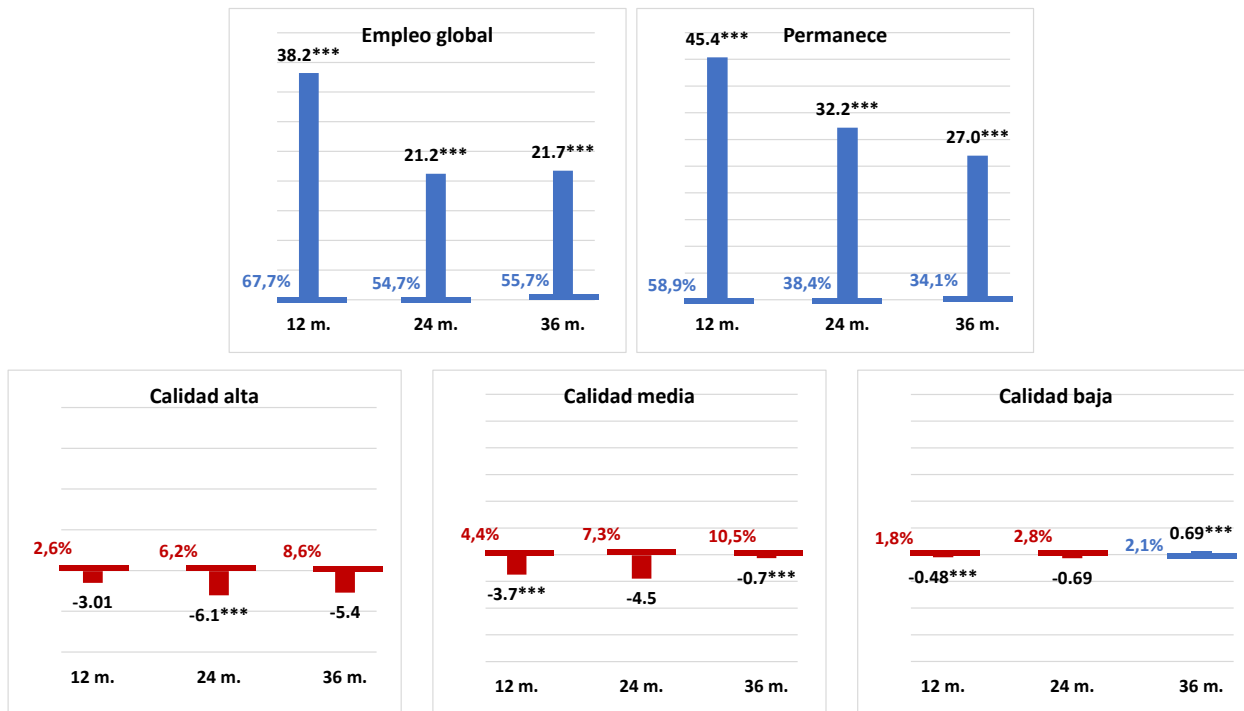
*** Nivel de confianza del 99%, ** 95%, * 90%.

Nota 1: La categoría de referencia son los no ocupados en ambos modelos. En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como el tipo de discapacidad (física, psíquica, sensorial), género, edad, nivel formativo, , pero también por características asociadas al contrato como la jornada laboral y el tamaño de la empresa/CEE.

Nota 2: Efecto marginal: Diferencia en puntos porcentuales entre la probabilidad estimada del grupo de tratamiento y el grupo de control. Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.



Figura 9. Efecto marginal de la participación en el programa



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

3.2.2. Impacto de la participación por género

La evaluación se ha realizado también de manera independiente para hombres y mujeres. Como ya comentamos en la sección anterior, en términos de empleo global, las probabilidades de hombres y mujeres son muy similares, pero la probabilidad de permanencia en la empresa/CEE es algo mayor para las mujeres, mientras que la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta y calidad media en empresas del mercado ordinario es mayor entre los hombres. Al atender a la comparativa entre mujeres del grupo tratamiento frente a mujeres del grupo de control, encontramos el mismo efecto señalado para el conjunto de la muestra. Es decir, la probabilidad de empleo de las mujeres participantes es sensiblemente superior a la de las mujeres no participantes en todos los periodos, y especialmente en el corto plazo (12 meses después de haberse iniciado el contrato subvencionado), con un efecto marginal de más de 60 pp. No obstante, dicho efecto positivo va reduciéndose a medida que se amplía el periodo de observación, y la diferencia tratamiento-control se reduce hasta 18.39 pp cuando el periodo se extiende a 36 meses. A pesar del progresivo descenso, el efecto positivo de la participación es cuantitativamente relevante.

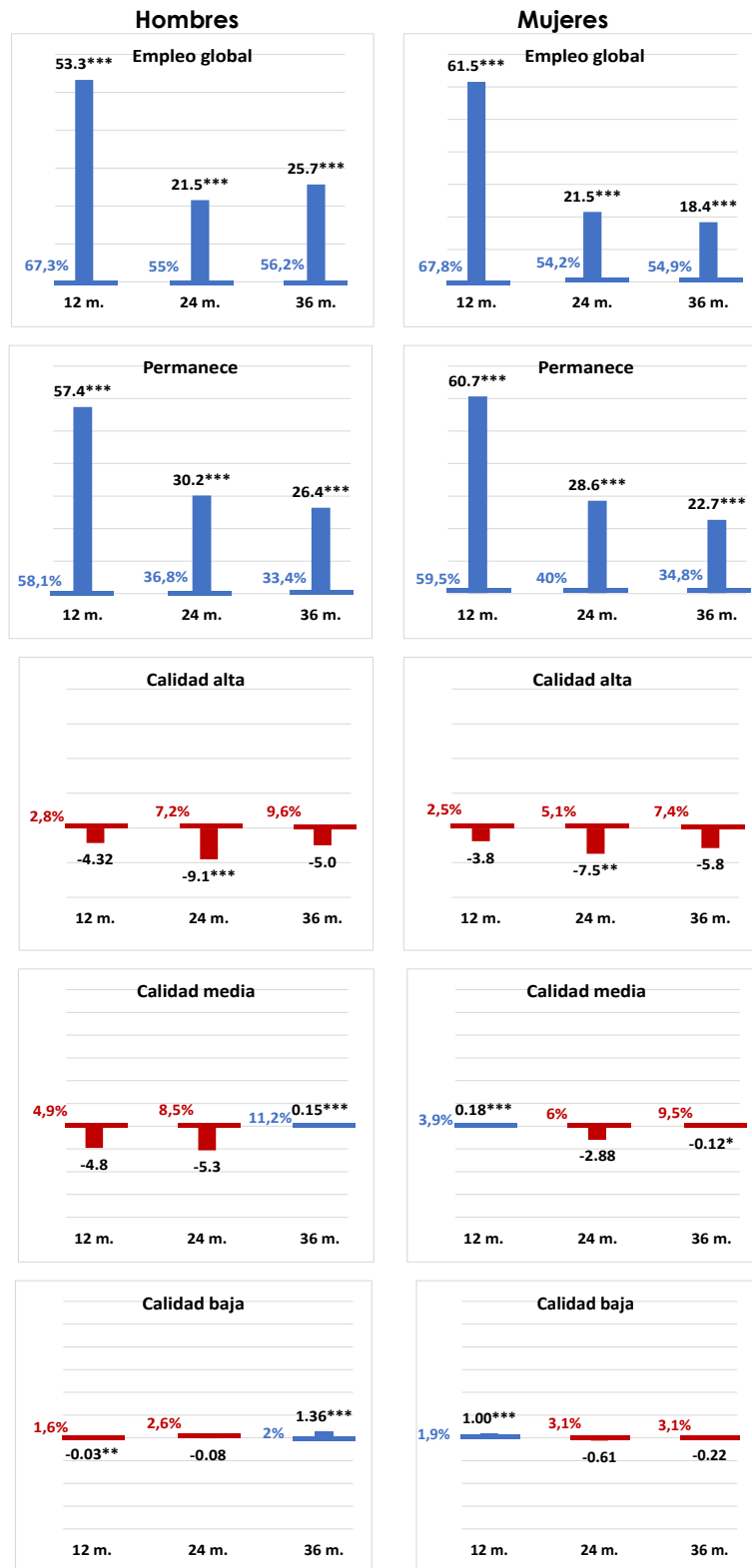


Al descender al tipo de empleo, se encuentra que, tal y como señalábamos para el conjunto de la muestra, el diferencial tan abultado entre tratamiento y control se debe a la elevada tasa de permanencia en el CEE por parte de los participantes. A diferencia de lo observado para el conjunto de la muestra, se aprecia que las mujeres que han pasado por un CEE a través de un contrato subvencionado, 12 meses después logran pasar al mercado ordinario en mayor medida que las no participantes, pero sólo hacia empleos de calidad media o baja. Sin embargo, este efecto sólo se aprecia a corto plazo, pues cuando se amplía al horizonte de 24 o 36 meses, las diferencias entre el grupo tratamiento y el grupo de control desaparecen.

En el caso de los hombres, se mantienen las conclusiones ya comentadas sobre probabilidad global de empleo y permanencia en la empresa. Sin embargo, al contrario que en el caso de las mujeres, puede verse que una vez transcurridos 3 años desde el inicio del contrato subvencionado, presentan mayor probabilidad (frente a los hombres no participantes) de encontrar un empleo en el mercado ordinario, pero sólo en empleos de calidad media y baja.



Figura 10: Efecto marginal de la participación en el programa (pp). Hombres y Mujeres.



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



3.2.3. Impacto de la participación según tipo de discapacidad

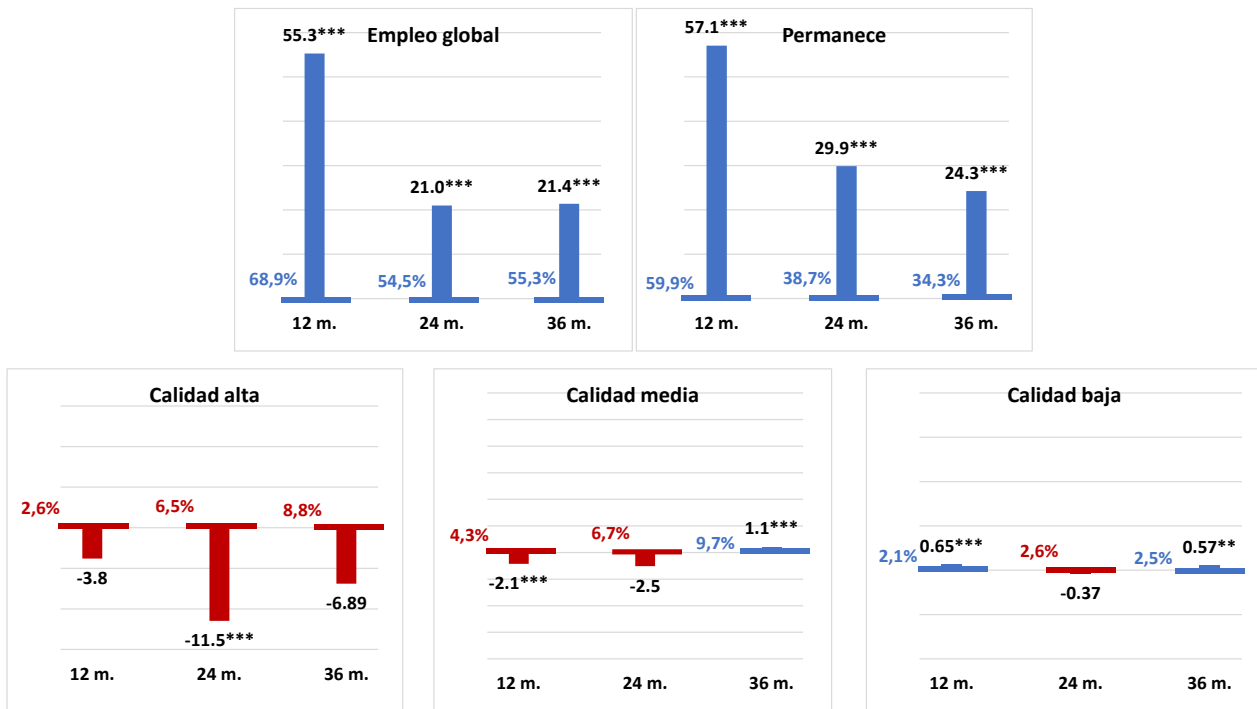
La evaluación se realiza también según colectivos específicos atendiendo al tipo de discapacidad. Los resultados quedan recogidos también en el Cuadro 6 anterior y en las Figuras 11, 12 y 13. Los resultados muestran que, con independencia del tipo de discapacidad que tengan las personas (física, psíquica o sensorial), la probabilidad de permanencia en la empresa/CEE es siempre superior entre los participantes que los no participantes. Sin embargo, se aprecian algunas diferencias frente a los resultados generales, pues la probabilidad global de empleo sólo resulta superior a la de los no participantes en el caso de las personas con discapacidad física o discapacidad psíquica. Por el contrario, para las personas con discapacidad sensorial, aunque en términos medios su probabilidad global de empleo es superior a la del grupo de control como quedó reflejado en los Cuadros 5a a 5c, las diferencias entre los participantes y el grupo de control a los 24 y 36 meses⁵⁴ del inicio del contrato no resultan estadísticamente significativas. Es decir, no puede concluirse que las personas con discapacidad sensorial participantes en el programa alcancen mayores probabilidades de empleo que sus homólogos no participantes. Debe recordarse que las personas con discapacidad sensorial presentan habitualmente probabilidades de empleo más altas que los que tienen discapacidad física o psíquica. Por tanto, este resultado vendría a reforzar la idea de los CEE son especialmente útiles para impulsar la empleabilidad de las personas en el caso de los más vulnerables (discapacidad psíquica y física), mientras que, a la luz de los resultados, las personas con discapacidad sensorial podrían haber alcanzado los mismos resultados laborales si no hubieran iniciado un contrato en un CEE.

Los resultados reflejan, además, que todas las personas con discapacidad que han sido contratadas por un CEE presentan a corto y medio plazo menores probabilidades de acceso a empleos de calidad alta que sus homólogos no participantes. Sin embargo, en el caso de las personas con discapacidad sensorial, el diferencial se extiende incluso a los 36 meses. Del mismo modo, mientras que las personas con discapacidad física o psíquica consiguen superar al grupo de control en lo que respecta al acceso a empleos de calidad baja, no ocurre lo mismo para las personas con discapacidad sensorial.

⁵⁴ Debido a dificultades de convergencia de los modelos multinomiales, para el colectivo de personas con discapacidad sensorial no se han incluido los resultados a los 12 meses del inicio del contrato.



Figura 11: Efecto marginal de la participación en el programa (pp). Personas con discapacidad física



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

Figura 12: Efecto marginal de la participación en el programa. Personas con discapacidad psíquica

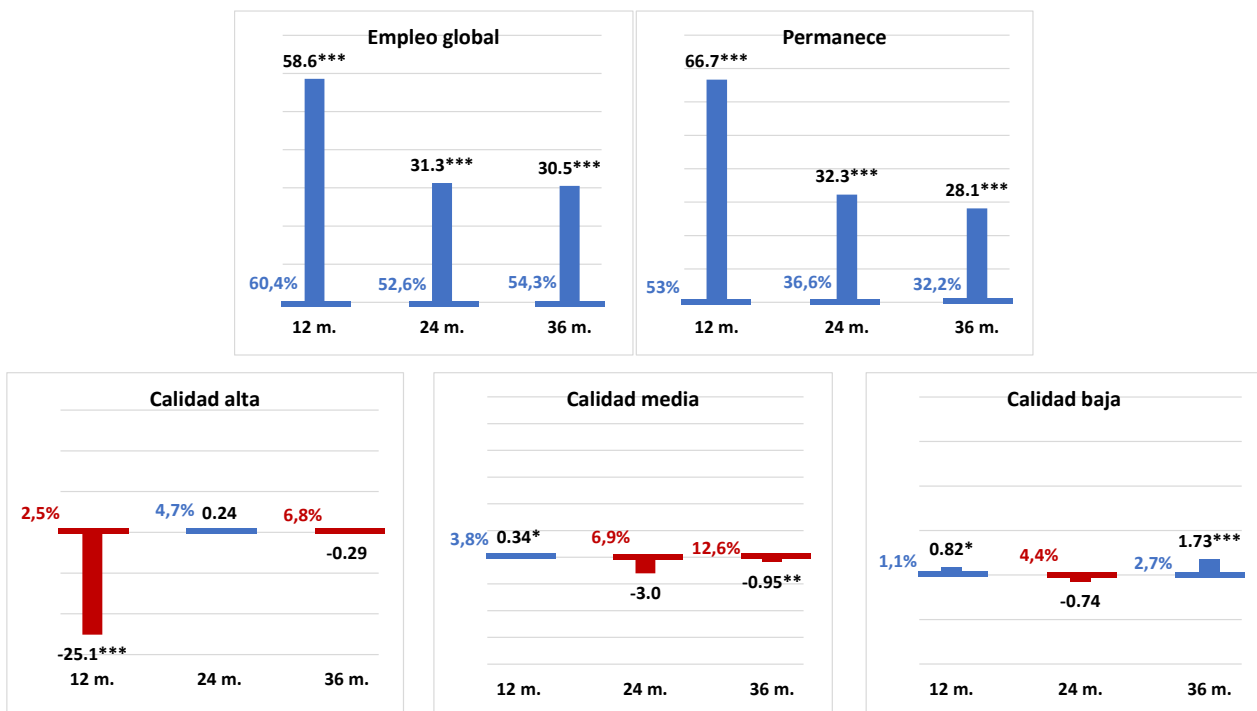
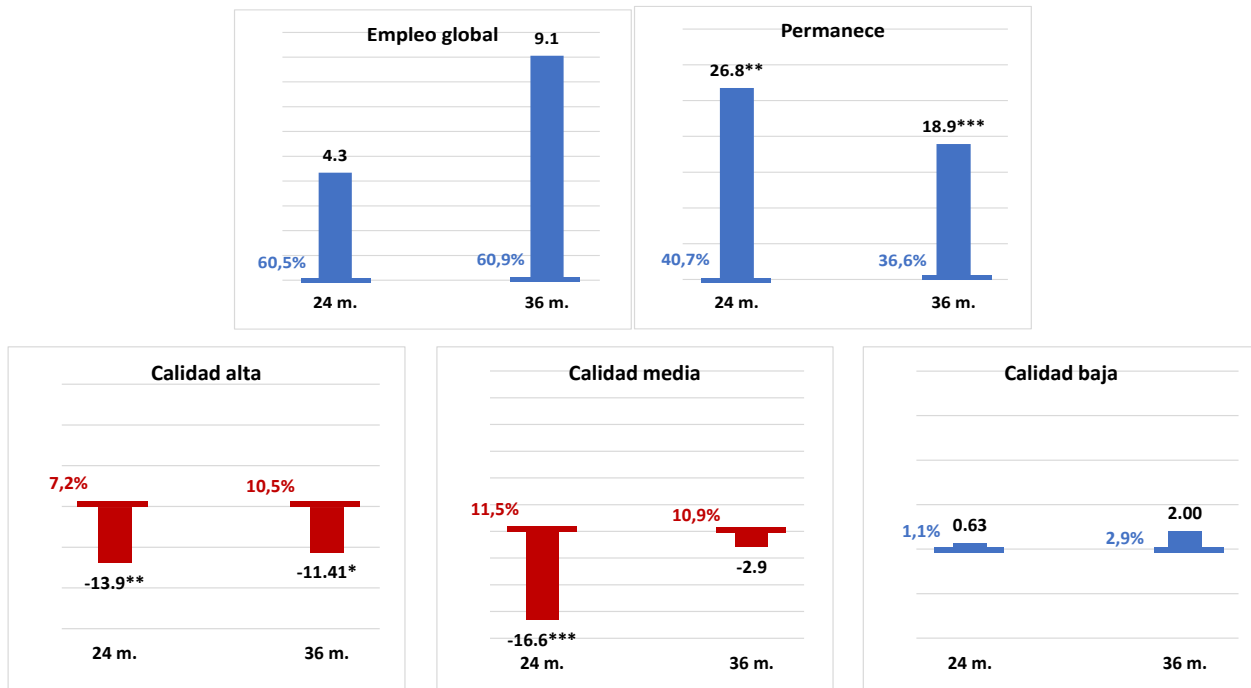


Figura 13: Efecto marginal de la participación en el programa. Personas con discapacidad sensorial



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

Nota: Debido a dificultades de convergencia de los modelos multinomiales, para el colectivo de personas con discapacidad sensorial no se han incluido los resultados a los 12 meses del inicio del contrato.

4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

En este capítulo se ha realizado una evaluación de carácter cuantitativo de la probabilidad de empleo de las personas con discapacidad contratadas por Centros Especiales de Empleo. Para ello se ha seleccionado un grupo de control de personas con un tipo de discapacidad similar y mismo tipo de contrato, para evaluar su situación comparativa a lo largo de 3 años. Debe remarcarse que se trata de una evaluación cuantitativa que no contempla un aspecto esencial para las personas con discapacidad: el bienestar individual, el cual 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, si bien dicha 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, aunque las diferencias observadas no son en todos los casos estadísticamente significativos, 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, el 96.6% de las personas se encontraban empleadas, fundamentalmente porque un 93.6% permanecía ocupado en el CEE, aunque también un pequeño porcentaje cambian hacia una empresa del mercado ordinario, fundamentalmente hacia empleos de calidad media y calidad baja. La probabilidad global de empleo disminuye de forma importante al extender el periodo a 2 años pues hay 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, aunque siguen predominando los empleos de calidad media, seguidos por los de calidad alta.

Existen diferencias en las probabilidades de empleo según las características personales. Aunque en términos globales de empleo no se advierten diferencias a destacar entre hombres y mujeres, sí se detectan matices relativos a la calidad del empleo ya que las mujeres presentan probabilidades de permanencia en el CEE más elevadas que los hombres, mientras que los hombres alcanzan probabilidades de empleo de calidad alta y calidad media por encima de las registradas por las mujeres.

Respecto al tipo de discapacidad encontramos que 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 más altas que las que tienen discapacidad física o psíquica. Estas diferencias que a corto plazo son poco relevantes, se ensanchan al cabo de tres años, dejando más patente la mayor probabilidad de empleo de unos frente a otros.

Los resultados del impacto de la participación en el programa (contratación por un CEE) 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 hace sólo es hacia empleos de calidad baja, con un diferencial pequeño, pero estadísticamente significativo frente al grupo de control. Debe recordarse una vez más que la evaluación llevada a cabo no contempla aspectos cualitativos relativos a la calidad del empleo y por tanto no se considera el grado de satisfacción individual de los trabajadores con su empleo, por tanto la ventaja en empleos de calidad baja no debe interpretarse con las mismas connotaciones que suele hacerse para las personas sin discapacidad.

El análisis del impacto de la participación según género refleja que, además de alcanzar los participantes una mayor probabilidad de permanencia en la empresa/CEE, la participación ejerce también un efecto positivo entre los hombres en lo que respecta al acceso a empleo de calidad media y baja en el mercado ordinario durante todo el periodo de análisis, mientras que para las mujeres el efecto (positivo) sólo se mantiene a corto plazo.

Los resultados indican también que, con independencia del tipo de discapacidad que tengan las personas, la probabilidad de permanencia en la empresa/CEE es siempre superior entre los participantes que los no participantes. Aunque 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, a la vista de los resultados obtenidos 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.



7. PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO

A. FICHA RESUMEN⁵⁵

El programa consiste en **subvenciones** dirigidas a las empresas del mercado ordinario que realicen **contratos indefinidos a personas con discapacidad** inscritas como desempleados en las Oficinas de Empleo, o transformen en indefinidos los contratos temporales de personas con discapacidad.

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones, personas físicas, jurídicas (sociedades mercantiles, cooperativas, sociedades laborales, entidades privadas sin ánimo de lucro), las comunidades de bienes y comunidades de propietarios.

Los destinatarios últimos son personas que tengan reconocido un **grado de discapacidad igual o superior al 33%**. Se considera que existe dicho grado de discapacidad a las personas que tengan reconocida una pensión de la Seguridad Social de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas perceptoras de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Obligaciones del beneficiario

El beneficiario de la subvención asumirá la **obligación de mantener en la plantilla fija** a los trabajadores contratados por **un período mínimo de tres años**, sin que puedan ser objeto de despido sin causa justificada.

Cuantía de la subvención

Las cuantías de las subvenciones correspondientes al año 2016 (Orden 345/2009, de 13 de febrero) se recogen en la siguiente tabla. En todos los casos, si el contrato es a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada:

Cuantía de las subvenciones en 2016 según el colectivo ⁵⁶			
	Subvenciones por la contratación indefinida y la transformación en indefinido de un contrato temporal	Subvenciones para la contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.	
		Trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de acceso al MT ordinario	Resto de trabajadores con discapacidad
Contratación inicial o la transformación en indefinido de contrato temporal a jornada completa. Euros por cada contrato de trabajo.	3.907 Euros	7.814 euros	3.907 Euros

Dotación presupuestaria: 2.000.000 euros.

⁵⁵ Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.

⁵⁶ En 2018 las cuantías de estas subvenciones se elevaron a 5.500 euros por cada contrato inicial indefinido a tiempo completo (6.000 euros si es mujer y 7.500 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](#)



B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El objetivo del **Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario** es fomentar la contratación de carácter indefinido de personas con una discapacidad igual o superior al 33% en el mercado ordinario, ya sea a jornada completa o a jornada parcial, con la condición de que deben mantener en plantilla al trabajador durante al menos 3 años.

1. Características de los participantes en el programa

El grupo de Tratamiento está formado por el universo de los destinatarios de contratos subvencionados en el “**Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario**” correspondiente a la convocatoria del año 2016.

Tal y como se explica más adelante, tras la necesaria depuración de la base de datos el universo de partida (total de personas destinatarias) asciende a 467. No obstante, debido al procedimiento estadístico posterior llevado a cabo para la selección de un grupo de control adecuado, del total de personas destinatarias que finalmente formarán parte del grupo de tratamiento es el 98.9% de los ya depurados, es decir, 462 personas, de las que un 45% son mujeres y el 55% restante son hombres.

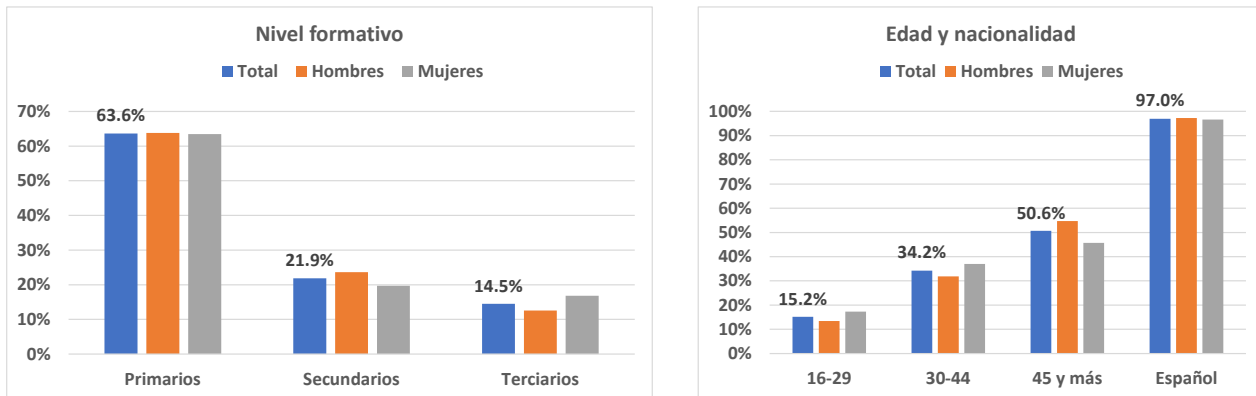
En la evaluación de este programa, además de la evaluación de impacto para la muestra general, se va a analizar el efecto del programa en colectivos específicos: mujeres, hombres, personas con estudios primarios y personas con estudios postobligatorios (secundarios+terciarios).

Antes de proceder con el análisis del impacto de la participación en el programa, es conveniente conocer las principales características de los participantes, mostradas en el Cuadro 1, así como en las figuras que se recogen a lo largo de esta sección.

Respecto al **nivel de estudios**, predominan claramente las personas con estudios primarios, quienes representan el 63.6% de los participantes, seguido por un 21.9% de personas con estudios secundarios y un 14.5% con estudios superiores (terciarios). No se aprecian grandes diferencias por género, aunque el porcentaje de mujeres con estudios terciarios resulta algo superior al de los hombres. En cuanto a la **edad**, más del 50% de los participantes tienen una edad de más de 45 años y sólo el 15.2% son jóvenes menores de 30 años. En este caso cabe señalar que la edad media de las mujeres participantes es menor a la de los hombres, siendo comparativamente menor su peso en el grupo de 45 y más años, y mayor en los colectivos de 16 a 29 y de 30 a 44 años. La gran mayoría de los participantes son españoles, observándose tan sólo un 3% de personas extranjeras entre los participantes.



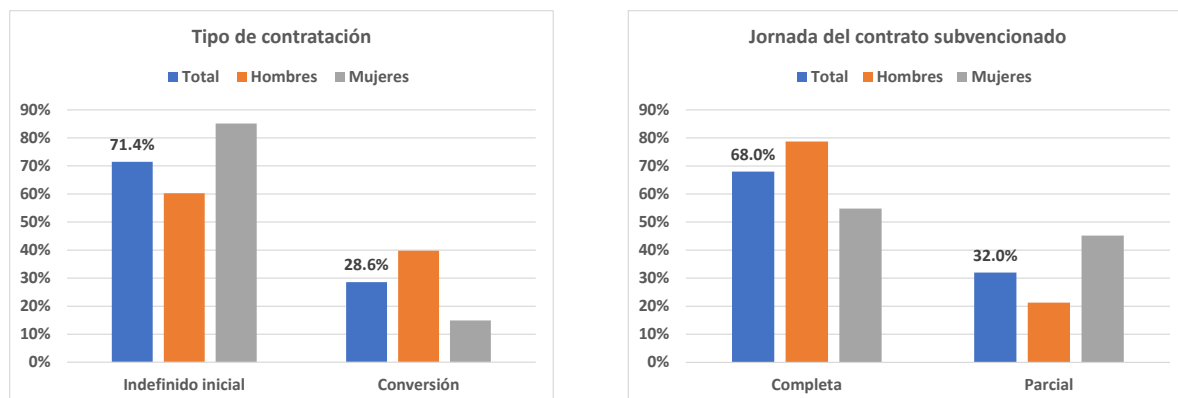
Figura 1.a: Características de los participantes según características personales



Respecto al **tipo de contratación** subvencionada, predominan los contratos indefinidos iniciales, los cuales representan el 71.4% de la muestra analizada. En este caso se aprecian diferencias claras de género, pues en el caso de las mujeres los contratos indefinidos iniciales superan el 85% mientras que en el caso de los hombres dicha cifra se reduce al 60.2%.

En relación con la **jornada laboral**, predominan los contratos a tiempo completo, aunque el porcentaje de contratos a tiempo parcial es elevado, afectando a 3 de cada 10 contratos subvencionados, superando ampliamente la tasa de empleo a tiempo parcial del conjunto de la economía. Nuevamente se advierten diferencias de género, pues la jornada a tiempo parcial presenta mayor incidencia entre las mujeres.

Figura 1.b: Características de los participantes según el tipo de contratación y la jornada laboral

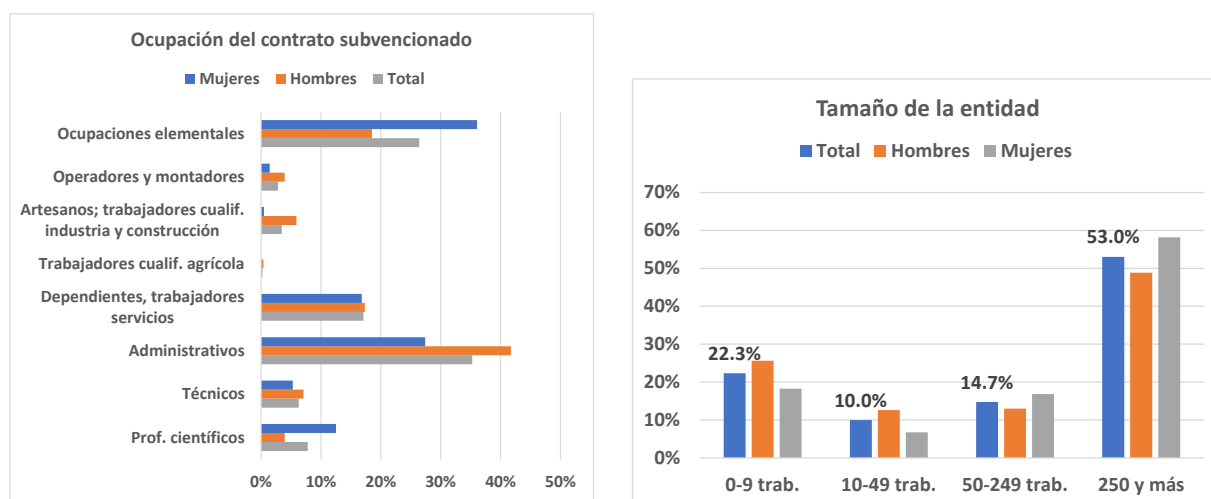


Respecto a la **ocupación** asociada al contrato subvencionado destaca que cerca del 80% de los contratos se concentran en tres grupos ocupacionales. En primer lugar, ocupaciones de tipo



administrativo (el 35.3%), seguido por ocupaciones elementales (26.4%) y por dependientes y trabajadores de servicios (17.1%). También se observan algunas diferencias de género, pues el peso relativo de las mujeres es mayor en las ocupaciones elementales, mientras que es menor en las ocupaciones como administrativos y como dependientes y trabajadores de servicios. Aunque los contratos asociados a ocupaciones como profesionales científicos son pocos en términos relativos, debe señalarse que en este caso las mujeres tienen mayor presencia en este tipo de empleos. Así, el 12.5% de las contrataciones dirigidas a mujeres se concentran en ocupaciones como profesionales científicos y la cifra se reduce al 3.9% en el caso de los hombres.

Figura 1.c: Características de los participantes según la ocupación y el tamaño de la empresa



Por último, debe atenderse al tamaño de la empresa perceptora de la subvención. Más de la mitad de las contrataciones subvencionadas son realizadas por empresas grandes (más de 250 trabajadores), y el segundo grupo de empresas que absorben más contrataciones son las empresas pequeñas (0-9 trabajadores). Las contrataciones a mujeres tienden a concentrarse en empresas de mayor tamaño, mientras que la contratación de hombres predomina en las empresas de menor tamaño.



Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento)

	Total	Hombres	Mujeres
Total (personas)	462	254	208
Sexo			
Hombres	55.0%	100.0%	0.0%
Mujeres	45.0%	0.0%	100.0%
Edad			
16-29	15.2%	13.4%	17.3%
30-44	34.2%	31.9%	37.0%
45 y más	50.6%	54.7%	45.7%
Nivel formativo			
Primarios	63.6%	63.8%	63.5%
Secundarios	21.9%	23.6%	19.7%
Terciarios	14.5%	12.6%	16.8%
Nacionalidad			
Español	97.0%	97.2%	96.6%
Extranjero	3.0%	2.8%	3.4%
Tipo de contratación			
Indefinido inicial	71.4%	60.2%	85.1%
Conversión	28.6%	39.8%	14.9%
Tamaño de la empresa			
0-9 trab.	22.3%	25.6%	18.3%
10-49 trab.	10.0%	12.6%	6.7%
50-249 trab.	14.7%	13.0%	16.8%
250 y más	53.0%	48.8%	58.2%
Jornada laboral			
Completa	68.0%	78.7%	54.8%
Parcial	32.0%	21.3%	45.2%
Ocupación del contrato subvencionado			
Directores	0.6%	1.2%	0.0%
Prof. científicos	7.8%	3.9%	12.5%
Técnicos	6.3%	7.1%	5.3%
Administrativos	35.3%	41.7%	27.4%
Dependientes, trabajadores servicios	17.1%	17.3%	16.8%
Trabajadores cualif. agrícola	0.2%	0.4%	0.0%
Artisanos; trabajadores cualif. industria y constr.	3.5%	5.9%	0.5%
Operadores y montadores	2.8%	3.9%	1.4%
Ocupaciones elementales	26.4%	18.5%	36.1%

2. Selección del grupo de control

2.1. Grupo de control

Siguiendo el enfoque metodológico empleado a lo largo de todo el Estudio y que está recogido en la Guía Metodológica, la evaluación de impacto de la participación en el "**Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario**" se basa en la selección de un grupo de control de no participantes que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de



un experimento aleatorio. Resumidamente, la metodología consiste en seleccionar un grupo de personas que no han participado en el programa pero que poseen características observables muy similares a las de las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es, por tanto, seleccionar individuos cuya probabilidad para ser destinatarios de un contrato subvencionado del programa sea muy similar a la de las personas sí han participado en el programa.

Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por una metodología de emparejamiento y concretamente por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de individuos dentro de estratos exactamente iguales y definidos a partir de un conjunto de variables.

Si bien el algoritmo empleado para la selección del grupo de control en la evaluación de los diferentes programas analizados en este Estudio es la misma en todos ellos, la muestra original de partida sobre la que se realiza el emparejamiento es diferente en cada caso, pues debe adaptarse a las características específicas del programa evaluado.

Como queda recogido en la Ficha resumen del programa, el **Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario** consiste en una subvención que recibe la empresa por la contratación de personas con discapacidad mediante contratos indefinidos, ya sean iniciales o de conversión de temporales en indefinidos, estableciéndose el requisito de que la empresa mantenga la contratación durante un mínimo de 3 años. Las empresas seleccionan y contratan a los trabajadores que consideren idóneos para ocupar un puesto determinado y en la modalidad contractual que les resulte más adecuada. Por tanto, los participantes en este programa son personas a quienes una empresa ha seleccionado con carácter previo a su incorporación al programa y por ello, el grupo de control debe estar formado también por otras personas con discapacidad que hayan sido contratados por alguna empresa del mercado ordinario pero cuyo contrato no se haya beneficiado de la subvención. De este modo, estaríamos evitando problemas de selección muestral que introducen sesgos de estimación derivados del hecho de que la probabilidad de empleo de unos individuos y otros sea diferente. Adicionalmente, consideramos que el tipo de contrato al que hayan accedido los potenciales miembros del grupo de control debe ser también un contrato indefinido (no subvencionado) o alternativamente un contrato temporal de duración mínima de 6 meses, pues como se ha visto anteriormente, aproximadamente un 30% de los contratos objeto de evaluación son contratos temporales que se convierten a indefinidos. En este punto debe señalarse que, debido al pequeño tamaño de la muestra, no ha sido factible realizar un análisis independiente para contratos indefinidos iniciales y de conversión.



En consecuencia, la muestra de partida para la selección del grupo de control son personas con discapacidad que han sido contratadas mediante un contrato indefinido o temporal de más de 6 meses de duración por una empresa del mercado ordinario en el mismo momento que los individuos del grupo tratamiento, pero cuyo contrato no se ha beneficiado de la subvención.

Una vez definida la submuestra de potenciales miembros del grupo de control, las variables que han sido tenidas en cuenta para definir los estratos dentro de los cuales se realiza posteriormente el emparejamiento de individuos son las siguientes:

- Sexo
- Edad (2 grupos: 45 y más años frente al resto)
- Nivel formativo (2 grupos: primarios frente a postsecundarios)
- Tamaño de la empresa (2 grupos: empresa grande (≥ 250 trab.) frente al resto)
- Jornada laboral (2 grupos: tiempo completo frente a tiempo parcial)
- Tipo de discapacidad (2 grupos: discapacidad psíquica frente a otros tipos de discapacidad)
- Fecha de inicio del contrato (año y mes).

El hecho de considerar el año y el mes de inicio del contrato implica que tanto el grupo tratamiento como el grupo de control han empezado a trabajar en el mismo momento del tiempo y, por tanto, a través de la práctica laboral, los dos irán acumulando capital humano específico de la empresa al mismo tiempo. Sin embargo, la fecha de finalización podrá ser diferente en cada caso.

Teniendo en cuenta los requisitos anteriores y la posterior definición de estratos y emparejamiento de individuos dentro de los mismos, el número de estratos resultante con datos de participantes y no participantes es de 244, obteniéndose para el grupo de participantes un elevado emparejamiento del 98.9%. Tras el procedimiento de emparejamiento, las características de los individuos del grupo de tratamiento y de control son las mismas en relación con las características utilizadas en la definición de los estratos.

Adicionalmente, con objeto de obtener una estimación más precisa del efecto de la participación en el programa sobre la probabilidad de empleo de colectivos específicos, se han identificado en este programa cuatro colectivos de especial interés:

1. Mujeres
2. Hombres
3. Personas con estudios obligatorios (estudios primarios)



4. Personas con estudios postobligatorios (estudios secundarios o terciarios)

Para cada uno de estos cuatro colectivos, se han generado grupos de control específicos de manera independiente. Los resultados del emparejamiento en estos casos quedan recogidos también en el Cuadro 2. Como puede observarse, en todos los colectivos el porcentaje de emparejamiento es del 98% o superior.

Cuadro 2. Resultados de la aplicación del algoritmo de emparejamiento

	Nº de Estratos Emparejados	% de emparejamiento grupo tratamiento	N Trata	N Control
Total muestra	244	98.9%	462	3241
Mujeres	117	99.5%	208	1250
Hombres	127	98.4%	254	1991
Est. primarios	143	100%	294	2103
Est. postobligatorios	101	97.1%	168	1138

Fuente: Elaboración propia (Registro de contratos y Registro de demandas)

2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que la participación en el programa implica un contrato indefinido que debe mantenerse durante al menos 3 años, a efectos de analizar el éxito del programa en términos de empleo, la probabilidad de empleo debe medirse a partir de la fecha de inicio del contrato, la cual es diferente para cada individuo, pero la misma para participantes y no participantes dentro de los estratos definidos para la selección del grupo de control.

Concretamente, se ha realizado el análisis de la probabilidad de empleo tras la participación en un contrato subvencionado en tres momentos del tiempo:

- un mes después de finalizar el periodo obligatorio de 3 años
- 6 meses después de finalizar el periodo obligatorio de 3 años
- 12 meses después de finalizar el periodo obligatorio de 3 años

Sin embargo, como puede observarse en la Figura 2, los contratos subvencionados analizados comienzan a tener fecha de inicio entre octubre de 2015 y octubre de 2016. En consecuencia, para los contratos que se iniciaron en octubre de 2015 el periodo obligatorio de 3 años finalizaría en septiembre de 2018 y para los contratos subvencionados que se iniciaron en octubre de 2016 en septiembre de 2019. Dado que el periodo de análisis se ha restringido hasta el 13 de marzo de 2020, con objeto de evitar que



los efectos de la pandemia del COVID-19 sobre el mercado laboral sesguen el resultado de la evaluación, en la práctica, la ventana de 12 meses establecida desde la finalización del periodo obligatorio, sólo se corresponde estrictamente con 12 meses para los contratos iniciados entre octubre de 2015 y abril de 2016, es decir, para el 58% de los contratos analizados. Para los iniciados a partir de mayo de 2016, la ventana de 12 meses se corresponde en realidad con un periodo inferior, y en el caso de los participantes que iniciaron su contrato en octubre de 2016 su ventana máxima de observación es de 6 meses.

Figura 2. Distribución de los contratos subvencionados según fecha de inicio



Fechas de observación según la fecha de inicio del contrato subvencionado:

Fecha de inicio	Fin periodo obligatorio	Un mes después	6 meses después	12 meses después
Octubre 2015	Septiembre 2018	Octubre 2018	Marzo 2019	Septiembre 2019
Noviembre 2015	Octubre 2018	Noviembre 2018	Abril 2019	Octubre 2019
.....				
Septiembre 2016	Agosto 2019	Septiembre 2019	Febrero 2020	Marzo 2020
Octubre 2016	Septiembre 2019	Octubre 2019	Marzo 2020	-

3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.



- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado realizamos un primer análisis descriptivo de las **probabilidades medias estimadas de empleo**⁵⁷ de los participantes en tres periodos diferentes: al mes siguiente de la finalización del periodo obligatorio de mantenimiento del empleo de 3 años, 6 meses posteriores y 12 meses después del periodo obligatorio. Los datos quedan recogidos en el Cuadro 3 y en las Figuras 3 a 8.

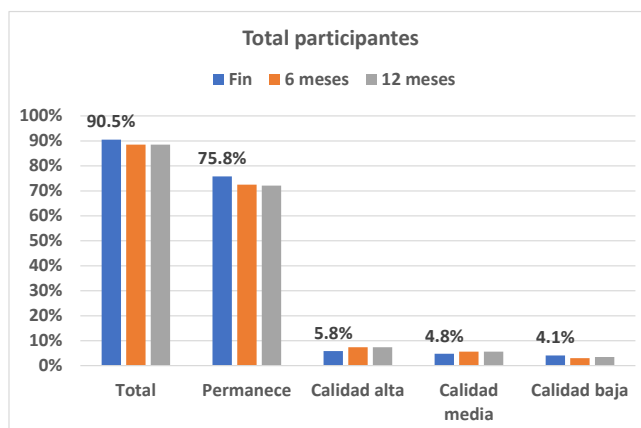
Lo primero que cabe destacar es que, en el momento de la finalización del periodo de contratación obligatorio, un alto porcentaje de los participantes (90.5%) se encontraban en situación de ocupado, siendo lo más habitual que estuvieran contratados en la misma empresa en la que se inició el contrato subvencionado⁵⁸. Concretamente, como puede apreciarse en la Figura 3 un 75.8% de los participantes permanecen en la misma empresa. En menor medida, se producen también transiciones hacia otras empresas y cuando esto ocurre, un 5,8% realizan la transición hacia empleos de calidad alta, mientras que un 4.8% y un 4.1% cambian de empresa hacia empleos de calidad media y baja respectivamente.

⁵⁷ Las estimaciones incluyen como explicativas el género, la edad, el nivel formativo, la nacionalidad, el tamaño de la empresa y la jornada laboral.

⁵⁸ Se asume que una persona permanece contratada en la misma empresa si ha tenido un contrato indefinido subvencionado y no vuelve a tener, en el periodo de 37 meses, ningún otro contrato posterior al subvencionado y tampoco aparece registrado como demandante de empleo desempleado en las oficinas de empleo.



Figura 3: Probabilidades medias estimadas de empleo de los participantes: fin periodo de contratación obligatorio, 6 y 12 meses después.

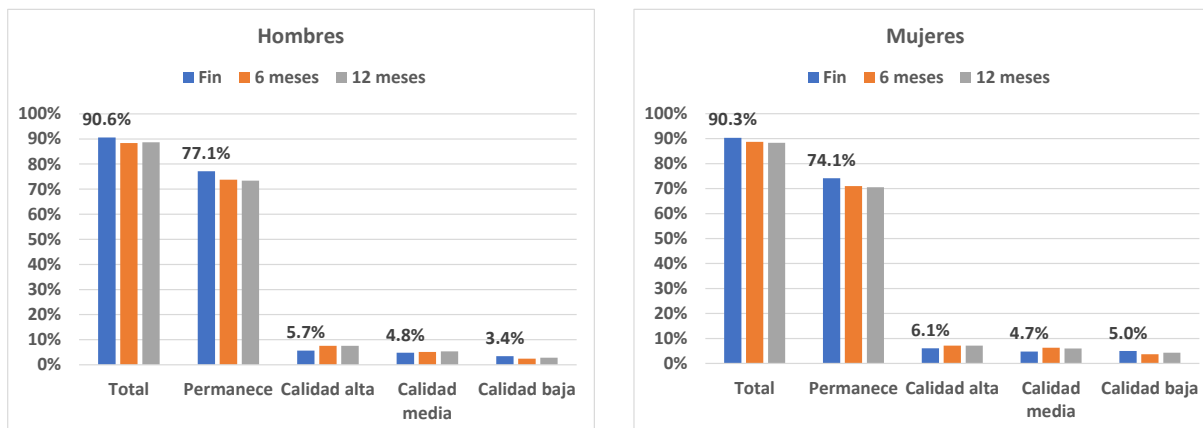


Los resultados reflejan que la probabilidad global de empleo disminuye ligeramente una vez transcurridos 6 meses desde la finalización del periodo de contratación obligatorio, estabilizándose en los nuevos niveles otros 6 meses después, es decir, 12 meses después de la finalización del periodo obligatorio. Este descenso global se debe a la disminución de la probabilidad de permanecer en la empresa beneficiaria de la subvención, la cual se reduce en 3.2 pp, siendo compensado en parte dicho descenso por un incremento del cambio de empresa, pues la probabilidad de cambiar a otra empresa a un empleo de calidad alta se incrementa en 1.4 pp hasta el 7.4% y también a un aumento de la probabilidad de estar ocupados en empleos de calidad media. Por el contrario, 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.

Al atender a las **características personales**, y centrando la atención únicamente en la probabilidad global de empleo, puede verse en el Cuadro 3 y en las Figuras 4 a 8 que las probabilidades medias de empleo de hombres y mujeres son muy similares, en torno al 90% en ambos casos y también resultan muy similares en cuanto al tipo de empleo.



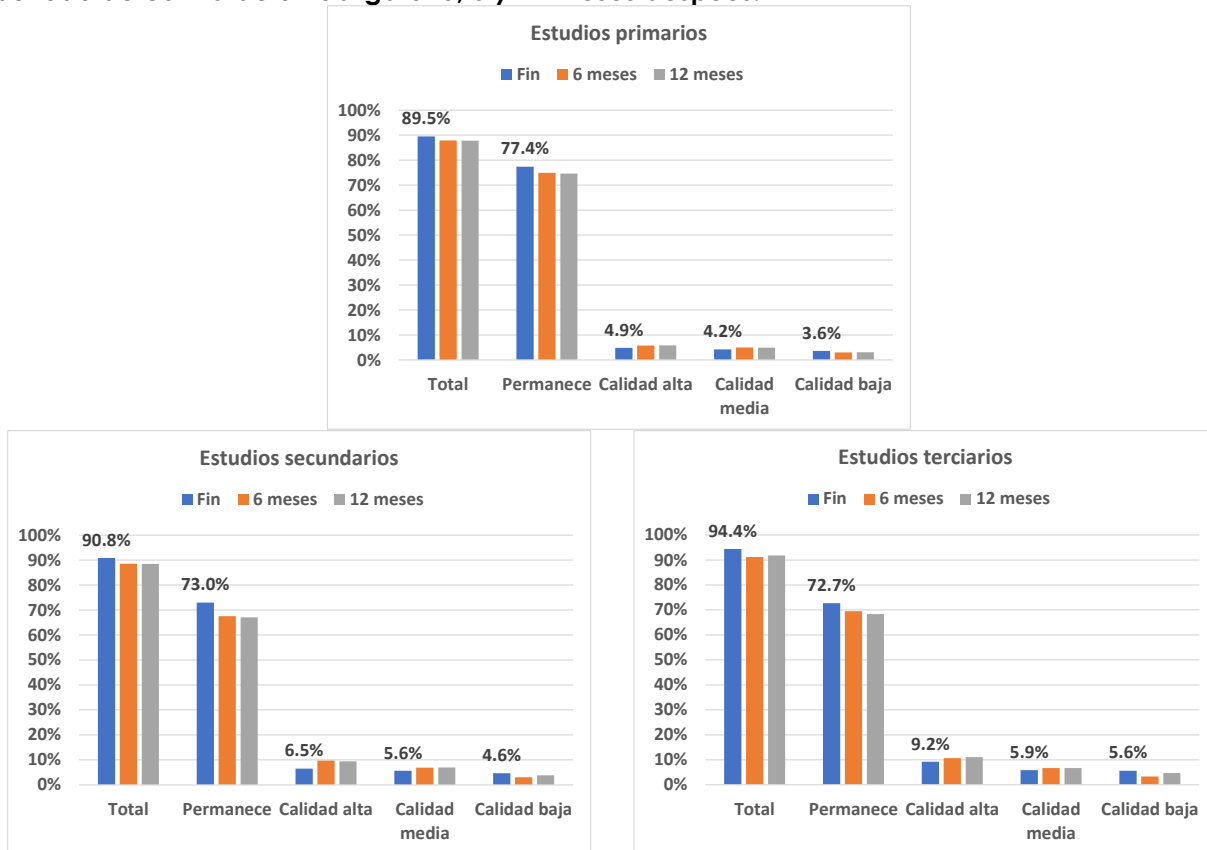
Figura 4: Probabilidades medias estimadas de empleo de los participantes según sexo: fin periodo de contratación obligatorio, 6 y 12 meses después.



Sí pueden apreciarse diferencias más acusadas según el **nivel de estudios** y la edad. Los participantes que poseen estudios terciarios (FP superior o estudios universitarios) alcanzan, al finalizar el periodo obligatorio de 3 años, probabilidades medias de empleo del 94.4% frente al 89.5% registrado por los que sólo poseen estudios primarios.



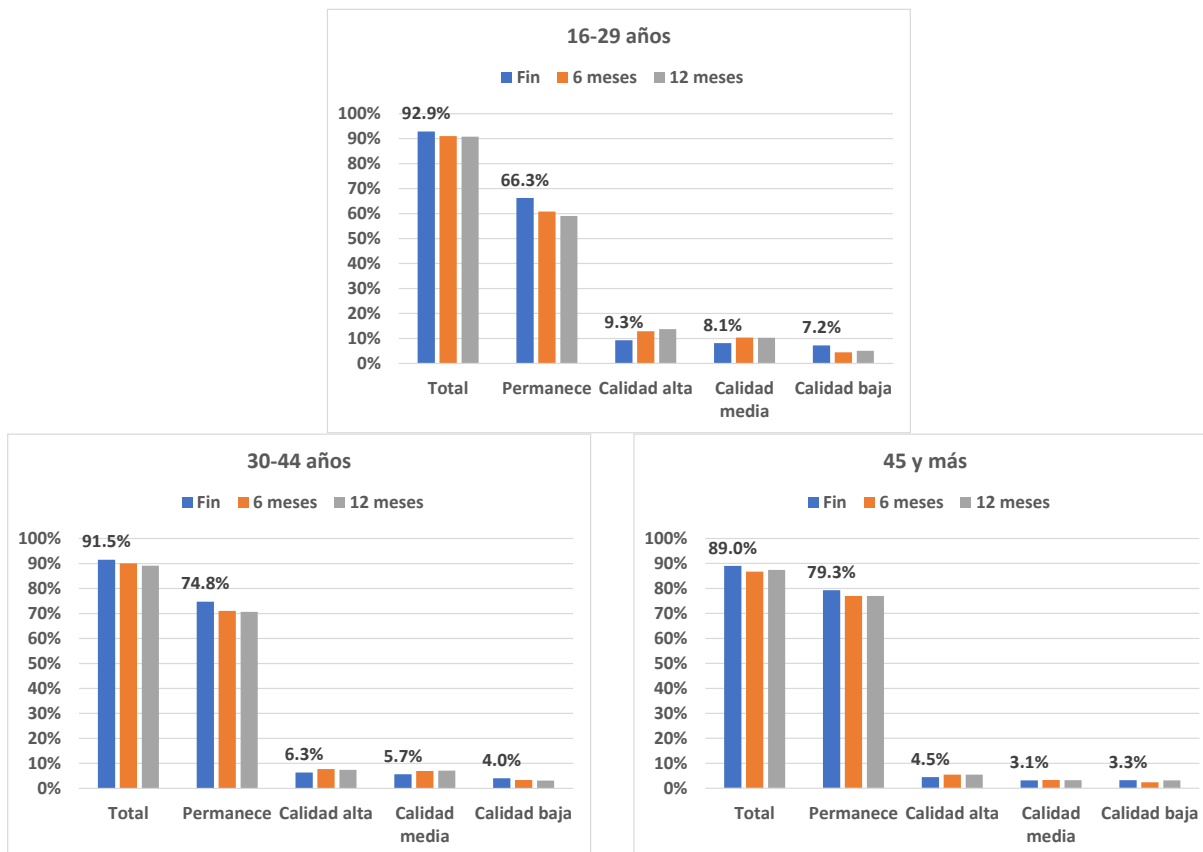
Figura 5: Probabilidades medias estimadas de empleo de los participantes según nivel formativo: fin periodo de contratación obligatorio, 6 y 12 meses después.



Respecto a la **edad**, las probabilidades de empleo más elevadas se concentran entre la población de 16 a 29 años. Un 92.9% de las personas con discapacidad en ese tramo de edad se encontraban ocupados al mes siguiente de haber finalizado el periodo de contratación obligatorio; sin embargo, la cifra se reduce al 89% para los que tenían 45 o más años en el momento de la contratación, reflejando las mismas dificultades de empleo que las personas sin discapacidad. Aunque no es posible contemplarlo en este análisis debido a que sólo se dispone de información de las personas laboralmente activas, parte de este descenso de la probabilidad de empleo para el grupo de más edad se explica por los abandonos naturales del mercado laboral originados por las jubilaciones y pre-jubilaciones.



Figura 6: Probabilidades medias estimadas de empleo de los participantes según edad: fin periodo de contratación obligatorio, 6 y 12 meses después.



Cuadro 3. Probabilidades medias estimadas de empleo de los participantes 1, 6 y 12 meses después de finalizar el periodo de contratación obligatorio.

	Empleo global			Permanece			Calidad Alta			Calidad Media			Calidad Baja		
	Fin	6 m.	12 m.	Fin	6 m.	12 m.	Fin	6 m.	12 m.	Fin	6 m.	12 m.	Fin	6 m.	12 m.
Total	90.5%	88.5%	88.5%	75.8%	72.5%	72.1%	5.8%	7.4%	7.4%	4.8%	5.6%	5.6%	4.1%	3.0%	3.5%
Hombres	90.6%	88.4%	88.7%	77.1%	73.7%	73.3%	5.7%	7.5%	7.6%	4.8%	5.1%	5.3%	3.4%	2.5%	2.8%
Mujeres	90.3%	88.7%	88.3%	74.1%	71.0%	70.5%	6.1%	7.1%	7.1%	4.7%	6.3%	6.0%	5.0%	3.7%	4.3%
Nivel formativo															
Primarios	89.5%	87.9%	87.8%	77.4%	74.9%	74.6%	4.9%	5.8%	5.8%	4.2%	5.0%	4.9%	3.6%	3.0%	3.1%
Secundarios	90.8%	88.5%	88.5%	73.0%	67.6%	67.1%	6.5%	9.7%	9.4%	5.6%	6.9%	6.9%	4.6%	3.0%	3.8%
Terciarios	94.4%	91.2%	91.8%	72.7%	69.5%	68.4%	9.2%	10.7%	11.1%	5.9%	6.7%	6.7%	5.6%	3.3%	4.7%
Edad															
16-29	92.9%	91.0%	90.8%	66.3%	60.8%	59.0%	9.3%	12.9%	13.7%	8.1%	10.4%	10.3%	7.2%	4.4%	5.1%
30-44	91.5%	90.0%	89.1%	74.8%	71.1%	70.6%	6.3%	7.7%	7.4%	5.7%	7.0%	7.1%	4.0%	3.3%	3.1%
45 y más	89.0%	86.7%	87.5%	79.3%	77.0%	77.0%	4.5%	5.5%	5.4%	3.1%	3.3%	3.2%	3.3%	2.4%	3.2%
Tam. empresa															
0-9 trab.	90.6%	86.8%	86.7%	70.1%	64.8%	63.5%	7.4%	10.4%	10.3%	7.0%	6.5%	6.7%	4.4%	3.4%	4.4%
10-49 trab.	91.6%	88.5%	88.4%	71.8%	67.9%	67.3%	8.1%	9.6%	9.3%	5.7%	6.8%	7.0%	4.5%	2.5%	3.1%
50-249 trab.	91.2%	89.8%	89.5%	72.7%	69.5%	68.9%	7.1%	8.7%	8.7%	6.9%	7.9%	8.1%	3.5%	2.8%	3.1%
250 y más	90.0%	88.9%	89.0%	79.7%	77.5%	77.5%	4.4%	5.3%	5.4%	3.0%	4.4%	4.2%	4.1%	3.0%	3.2%
Jornada															
Completa	90.6%	89.0%	89.2%	79.2%	76.7%	76.3%	5.3%	6.6%	6.4%	3.9%	4.6%	4.7%	3.0%	2.1%	2.6%
Parcial	90.2%	87.6%	87.1%	68.5%	63.7%	63.0%	7.0%	9.0%	9.4%	6.5%	7.8%	7.5%	6.5%	5.1%	5.3%
Ocupación															
Grupos ocup. 1-4	89.6%	88.0%	88.9%	78.6%	75.6%	75.4%	4.8%	6.6%	6.8%	4.4%	5.1%	5.1%	2.7%	1.6%	2.5%
Grupos ocup. 5-0	91.3%	89.1%	88.1%	72.9%	69.4%	68.8%	6.9%	8.1%	7.9%	5.1%	6.2%	6.1%	5.6%	4.4%	4.4%

Estos resultados agregados quedan matizados cuando se diferencia por **tipo de empleo**. Así, atendiendo al género cuando se tiene en cuenta el tipo de empleo, las **mujeres** presentan menores probabilidades de permanencia en la empresa al mes siguiente de finalizar el periodo obligatorio diferencia que se mantiene al extender el periodo hasta 12 meses después. Por el contrario, las mujeres registran probabilidades de empleo de calidad media y baja en otras empresas superiores a las de los hombres. También se aprecian algunas divergencias según el nivel de estudios. Aunque en términos agregados la probabilidad de empleo de las personas con estudios superiores es la más elevada, son también los que registran menor probabilidad de permanencia en la empresa que se sustituye por una mayor probabilidad de encontrar un empleo de calidad alta en otra empresa diferente a la que recibió la subvención.

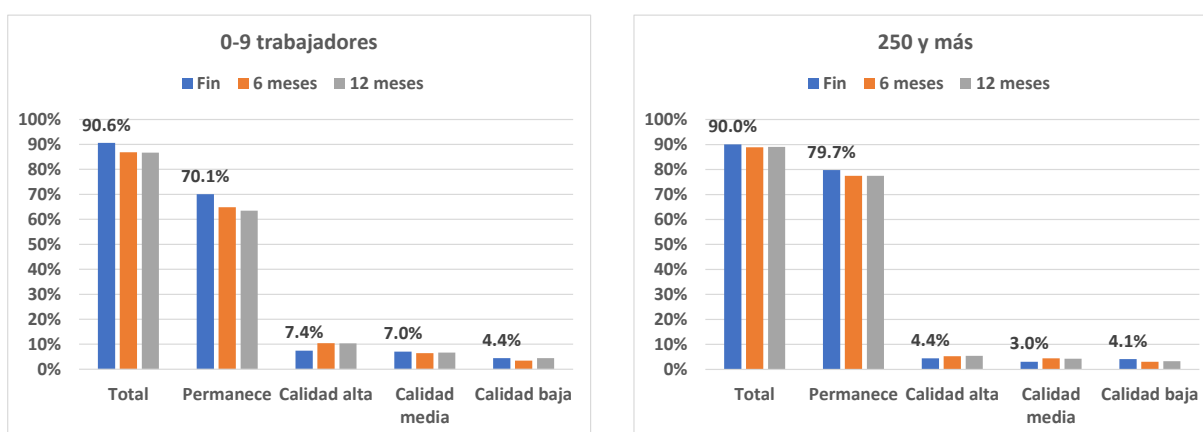
Sin embargo, los de mayor **edad** (45 y más años) exhiben probabilidades de permanencia en la empresa más altas que el resto, y consecuentemente menores probabilidades de cambiar a otra empresa con independencia del tipo de empleo. Este resultado podría indicar que, dadas las mayores dificultades de empleabilidad que presentan los mayores de 45 años, las subvenciones hacia este colectivo deberían dirigirse hacia empresas cuya probabilidad de mantener a los trabajadores con discapacidad sea



superior, pues este colectivo presenta dificultades claras de realizar transiciones hacia otras empresas, especialmente hacia empleos de calidad alta.

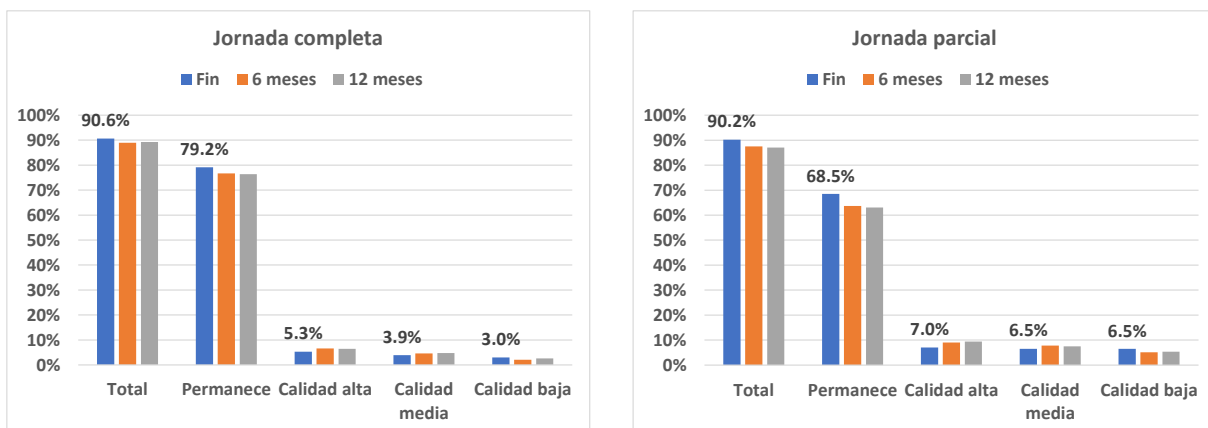
El **tamaño de la entidad beneficiaria** parece influir en la probabilidad de permanencia en la empresa, pues las probabilidades más altas se registran entre las personas que fueron contratadas por empresas de más de 250 trabajadores, con una probabilidad media de permanencia del 79.7% frente al 70.1% observado en el caso de las personas que fueron contratadas por pequeñas empresas (0-9 trabajadores). Y aunque la probabilidad de permanencia se reduce a medida que se extiende el horizonte temporal de observación (con independencia del tamaño de la empresa), el descenso resulta mucho más pronunciado en las empresas de menor tamaño. Concretamente, 12 meses después del periodo de contratación obligatorio, la probabilidad de permanencia de las personas que fueron contratadas por empresas pequeñas es del 63.5%, mientras que dicha probabilidad se eleva al 77.5% en empresas de 250 y más trabajadores. Paralelamente, también es cierto que la probabilidad de cambiar de empresa hacia empleos de calidad alta resulta mayor para las personas que entraron al mercado ordinario a través de empresas de menor tamaño; sin embargo, la suma de la probabilidad de permanencia y la probabilidad de cambiar de empresa hacia empleos de calidad alta es netamente mayor en el caso de las empresas grandes en cualquiera de los horizontes temporales contemplados. Por ejemplo, 12 meses después del periodo obligatorio, la probabilidad global sería del 82.8% para empresas grandes (77.5%+5.4%) frente al 73.8% observado entre los participantes que entraron al mercado a través de empresas pequeñas (63.5%+10.3%).

Figura 7: Probabilidades medias estimadas de empleo de los participantes según tamaño de la entidad beneficiaria: fin periodo de contratación obligatorio, 6 y 12 meses después.



Por último, cabe señalar también que se encuentran diferencias en las probabilidades medias de empleo en función de la **jornada laboral** asociada al contrato subvencionado. Aunque en términos agregados apenas habría diferencias entre los que entraron al mercado ordinario a través de contratos de jornada completa y los que lo hicieron a través de contratos de jornada parcial, la probabilidad de permanencia en la empresa es claramente superior, con una diferencia de más de 13 pp a los 6 y 12 meses, en el caso de los que lo hicieron a través de un contrato a jornada completa, mientras que la transición hacia empleos de calidad alta en otras empresas es mayor para los que entraron con contratos de jornada parcial. No obstante, la suma de ambos (probabilidad de permanencia y de acceso a empleos de calidad alta) resulta favorable para los participantes que entraron al mercado ordinario con empleos a jornada completa (en torno a 10 pp por encima de los que lo hicieron con empleos a jornada parcial).

Figura 8: Probabilidades medias estimadas de empleo de los participantes según jornada laboral: fin periodo de contratación obligatorio, 6 y 12 meses después.



A continuación, realizamos una primera aproximación al impacto de la participación en el programa sobre la probabilidad de empleo a través de un análisis descriptivo de las probabilidades de empleo de los participantes en comparación con las alcanzadas por el grupo de control. Los resultados están recogidos en el Cuadro 4, donde se presentan las probabilidades de empleo (global y según tipo de empleo) para el grupo de tratamiento y para el grupo de control en los tres periodos analizados: un mes después del periodo obligatorio y 6 y 12 meses después. Para cada una de las categorías contempladas (empleo global, permanencia en la empresa, empleo de calidad alta, de calidad media y de calidad baja) se incluye además la probabilidad relativa, es decir, el cociente entre la probabilidad de empleo alcanzada por el grupo tratamiento y la probabilidad de empleo alcanzada por el grupo de control, de

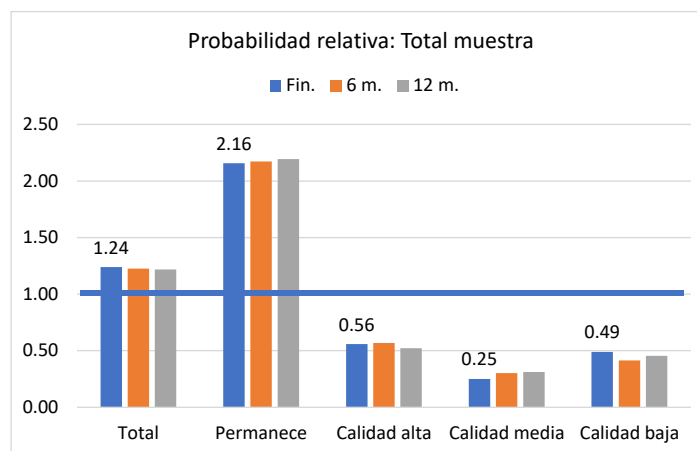


tal modo que valores superiores a la unidad indican que la probabilidad de empleo de los participantes es más elevada que la del grupo de control. A modo de síntesis, las Figuras 9 a 12 presentan dichas probabilidades relativas para el total de la muestra, por género y para algunos colectivos cuyo comportamiento difiere parcialmente respecto al caso general (los resultados completos se pueden consultar en el Cuadro 4).

Como puede observarse en la figura 9, este primer análisis apunta hacia un efecto positivo de la participación en el programa sobre la probabilidad global de empleo, pues en cualquiera de los tres horizontes temporales analizados, la probabilidad global de empleo de los participantes supera a la de los no participantes (la probabilidad relativa supera la unidad). Concretamente, al mes siguiente de finalizar el periodo obligatorio, la probabilidad de empleo de los participantes es 1.24 veces superior a la alcanzada por los no participantes. Sin embargo, al desagregar por tipo de empleo se advierte que dicho diferencial a favor de los participantes se debe a la abultada ventaja que obtienen frente al grupo de control en lo que respecta a la probabilidad de permanencia en la empresa. En este caso, la probabilidad de permanencia en la empresa de los participantes duplica la observada por el grupo de control. Por el contrario, en ninguna de las transiciones hacia empleos de calidad alta, media o baja en otras empresas, los participantes logran alcanzar los resultados obtenidos por el grupo de control, observándose las mayores diferencias (a favor del grupo de control) en lo que respecta al acceso a empleos de calidad media, con un ratio de 0.25. Estos primeros resultados parecen sugerir que el programa es efectivo para favorecer la permanencia en la empresa y reducir la rotación laboral. Aunque la rotación laboral es muchas veces positiva cuando se produce hacia mejores oportunidades laborales, en el caso específico de las personas con discapacidad, la rotación laboral puede conllevar connotaciones no deseables pues, dada su especial vulnerabilidad frente al resto de la población, el proceso de adaptación a un nuevo entorno laboral es más largo, lo que dificulta la adquisición del capital humano específico de la empresa y que es el que adquieren habitualmente los trabajadores mientras están empleados en una empresa concreta.



Figura 9: Probabilidades de empleo relativas Tratamiento/Control: fin periodo de contratación obligatorio, 6 y 12 meses después. Total muestra.

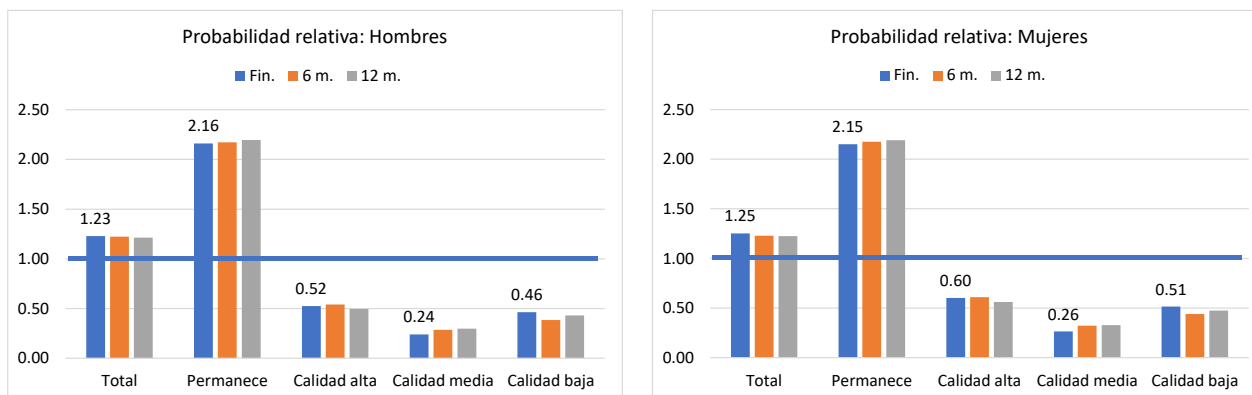


Atendiendo a la evolución de las probabilidades relativas a lo largo del periodo analizado, se aprecia cierto aumento, si bien leve, del diferencial tratamiento-control en la probabilidad de permanencia en la empresa (el ratio se incrementa de 2.16 a 2.19 pasados 12 meses). Como vimos anteriormente, la probabilidad de permanencia en la empresa tiende a disminuir a medida que se amplía el horizonte de observación y esto ocurre tanto para las personas del grupo de tratamiento como para las del grupo de control, pero el descenso resulta más acusado entre las personas del grupo del control, traduciéndose así en un aumento de la probabilidad relativa de empleo a favor de los participantes. Este aumento del ratio en la probabilidad de permanencia viene acompañado por un descenso del ratio en el acceso a empleos de calidad alta, pues en este caso, aunque aumenta la probabilidad de empleo de calidad alta para ambos grupos (participantes y no participantes), el aumento es más pronunciado para el grupo de control y su ventaja frente al grupo de participantes se mantiene durante todo el periodo analizado. Lo contrario ocurre en el acceso a empleos de calidad media, pues la probabilidad aumenta más para el grupo de participantes, traduciéndose en una mayor probabilidad relativa, indicando que progresivamente la probabilidad de empleo de los participantes en este tipo de empleos va convergiendo, sin llegar a alcanzarla, hacia la probabilidad correspondiente del grupo de control.

Esta pauta se observa de manera generalizada para cualquiera de las características personales y laborales tal y como se recoge en el Cuadro 4 y en las Figuras 10 a 12. Atendiendo a las diferencias de género y en relación con la transición hacia empleos de calidad alta (Figura 10) cabe mencionar que las mujeres presentan menor desventaja comparativa frente al grupo de control que los hombres, pues para ellas la probabilidad relativa en empleos de calidad alta frente al grupo de control es 0.60 mientras que para los hombres es 0.52.



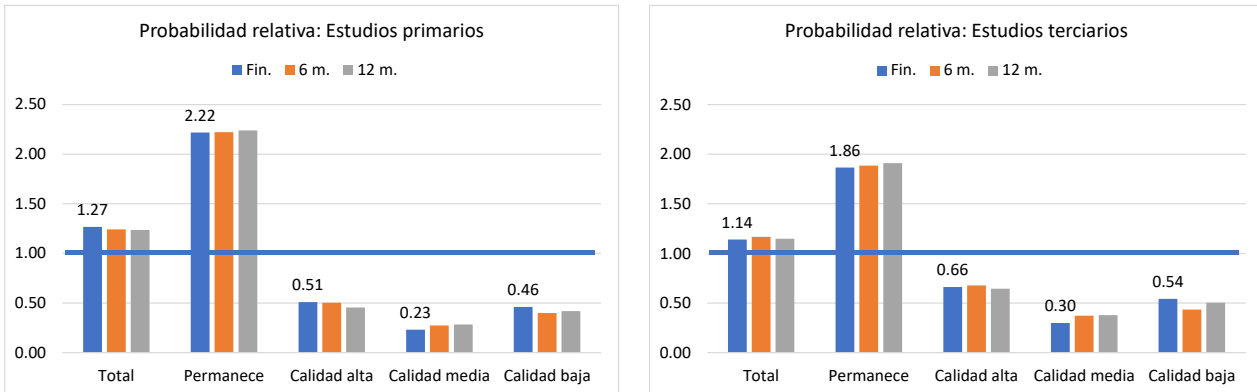
Figura 10: Probabilidades de empleo relativas Tratamiento/Control según género: fin periodo de contratación obligatorio, 6 y 12 meses después.



En algunos casos, como son las personas con estudios terciarios, la ventaja de los participantes frente al grupo de control en relación con la probabilidad de permanencia en la empresa se acorta y a cambio se estrechan también las diferencias frente al grupo de control en relación con el acceso a empleos de calidad alta en otras empresas diferentes a las del contrato indefinido de origen. Como puede verse en la Figura 11 en la que sólo se presentan las probabilidades relativas para los extremos del nivel formativo (el Cuadro 4 recoge la información completa), la probabilidad relativa de permanencia en la empresa supera el valor de 2 en el caso de las personas con estudios primarios, mientras que dicho ratio es de 1.86 para los que poseen estudios terciarios. Del mismo modo, la probabilidad relativa en el acceso a empleos de calidad alta para los que poseen estudios terciarios es 0.66 mientras que para los que poseen estudios primarios es 0.51.

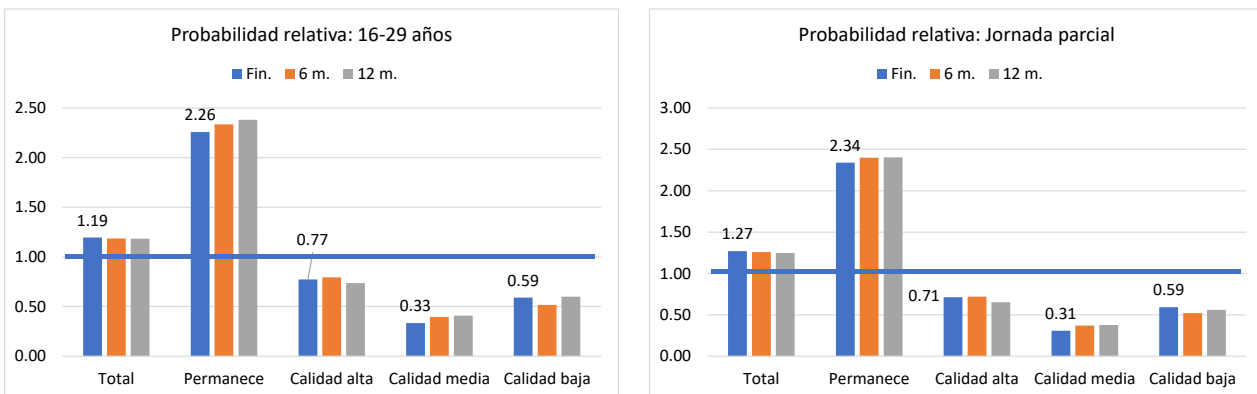


Figura 11: Probabilidades de empleo relativas Tratamiento/Control según nivel educativo: fin periodo de contratación obligatorio, 6 y 12 meses después.



Por último, en la Figura 12 se recogen las probabilidades relativas de dos colectivos que cabe destacar. Aunque los jóvenes participantes tampoco superan la probabilidad de empleo de calidad alta alcanzada por los no participantes, son el colectivo que menor diferencial presenta frente al grupo de control, siendo en este caso la probabilidad relativa de 0.77, lo que implica que la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta de los jóvenes del grupo de control es 1.29 veces superior a la del grupo de participantes (es decir, $1/0.77=1.29$), mientras que para el conjunto de la muestra la ventaja del grupo de control frente al de participantes sería bastante mayor, 1.79 ($=1/0.56$). Respecto a las características del contrato inicial, se aprecia que –aunque, como vimos anteriormente, la probabilidad de empleo de los que entran en el mercado ordinario con un contrato de jornada parcial es inferior a las de los que entran con jornada completa– en términos relativos frente al grupo de control las diferencias son también inferiores a las observadas para el conjunto de la muestra.

Figura 12: Probabilidades de empleo relativas Tratamiento/Control: fin periodo de contratación obligatorio, 6 y 12 meses después. Total muestra.



3.2. Impacto del programa

3.2.1. Impacto general

Tras la aproximación previa al impacto de la participación a partir del análisis descriptivo de las probabilidades de empleo relativas, en esta sección llevamos a cabo la evaluación del impacto conjunto de la participación en el programa.

El Cuadro 5 recoge los efectos marginales del efecto de la participación sobre la probabilidad global de empleo por un lado, resultante de las estimaciones de los modelos logit, y por otro, el efecto de la participación sobre la probabilidad de permanecer en la empresa y sobre la calidad del empleo (alta, media y baja) derivado de las estimaciones multinomiales. En todas las estimaciones, la categoría de referencia son las personas no ocupadas. Cada una de las filas del Cuadro 5 muestra el efecto de la participación derivado de estimaciones independientes, por tanto, el cuadro resume los resultados de quince estimaciones diferentes (total muestra, mujeres, hombres, personas con estudios primarios y personas con estudios postobligatorios en 3 periodos diferentes: 1, 6 y 12 meses después de finalizar el periodo obligatorio de contratación).

La interpretación de los efectos marginales debe realizarse respecto a los valores medios de las respectivas probabilidades⁵⁹. Esta información queda recogida en las Figuras 9 a 15, las cuales ilustran el impacto de la participación sobre la probabilidad media de empleo para cada una de las categorías. Para facilitar la lectura e interpretación, el color azul en los gráficos representa los casos en los que los participantes obtienen una ventaja frente a los no participantes (efecto positivo), mientras que las barras de los gráficos en color rojo muestran los casos en los que los participantes alcanzan probabilidades de empleo inferiores a las del grupo de control. Con independencia del signo positivo o negativo, el análisis se centra únicamente sobre los casos en los que las diferencias entre el grupo de tratamiento y el grupo de control resultan estadísticamente significativas.

⁵⁹ Un efecto marginal positivo y estadísticamente significativo indica que los resultados de empleo alcanzados por los participantes son superiores a los del grupo de control. La cuantía del efecto marginal debe interpretarse como diferencia en la probabilidad media de los participantes frente al grupo de control. Por ejemplo, un efecto marginal de 5 pp indicaría que, dados los valores medios del resto de características, la probabilidad de empleo de los participantes es 5 pp superior a la del grupo de control.



Cuadro 5. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Modelo logit	Modelo multinomial			
	Empleo global	Permanece misma empresa	Empleo calidad alta	Empleo calidad media	Empleo calidad baja
PANEL A: Total					
Fin pdo. obligatorio	17.61 ***	39.56 ***	-4.11	-14.05 *	-4.29
6 meses después	16.30 ***	38.11 ***	-5.24	-12.67	-4.28
12 meses después	15.54 ***	38.18 ***	-6.38	-12.23 *	-4.29
PANEL B: Género					
Mujeres					
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
Hombres					
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 ***
PANEL C: Nivel formativo					
Primarios					
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 **
Postobligatorios					
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

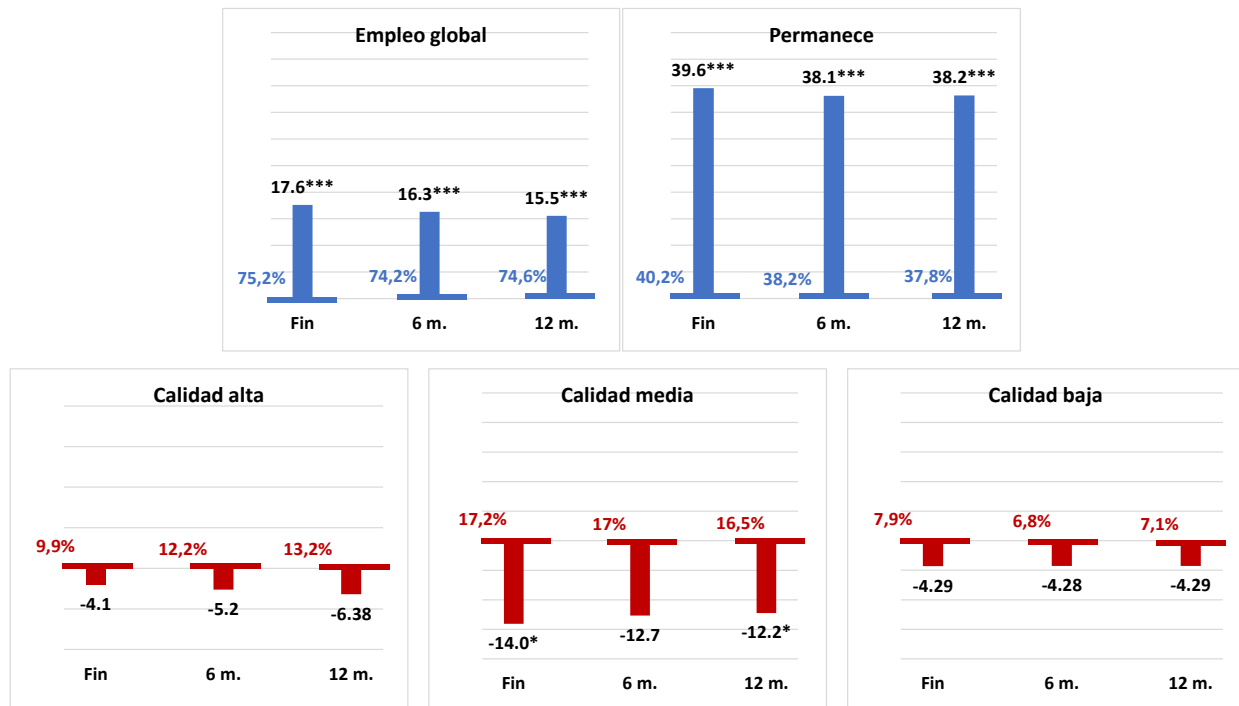
*** Nivel de confianza del 99%, ** 95%, * 90%.

Nota 1: La categoría de referencia son los no ocupados en ambos modelos. En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como el tipo de discapacidad (física, psíquica, sensorial), género, edad, nivel formativo, pero también por características asociadas al contrato como la jornada laboral y el tamaño de la empresa/CEE.

Nota 2: Efecto marginal: Diferencia en puntos porcentuales entre la probabilidad estimada del grupo de tratamiento y el grupo de control. Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.



Figura 13: Efecto marginal de la participación en el programa (pp).



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

Si el análisis descriptivo sugería un impacto positivo de la participación en el programa sobre la probabilidad global de empleo y sobre la probabilidad de permanencia en la empresa, el análisis del impacto permite concluir que los participantes alcanzan probabilidades de empleo significativamente superiores a las del grupo de control y cuantitativamente importantes. En concreto, un mes después de finalizar el periodo mínimo obligatorio de contratación, los participantes presentan una probabilidad global de empleo que resulta 17.6 pp más alta que la de los no participantes. También se confirma el efecto positivo sobre la probabilidad de permanencia en la empresa, pues en este caso la diferencia entre los participantes y el grupo de control resulta de 39.6 pp a favor de los participantes y es estadísticamente muy significativa.

Aunque en el análisis descriptivo previo veíamos que las personas del grupo de control alcanzaban probabilidades de empleo en otras empresas diferentes a las del contrato original superiores a las del grupo de control, una vez aislado el efecto de la participación en el programa del resto de características, dichas diferencias entre participantes y no participantes no resultan estadísticamente significativas en lo que respecta a la probabilidad



de acceso a empleos de calidad alta y de calidad baja. Es decir, la probabilidad de acceso a este tipo de empleos es similar entre ambos grupos.

Tan sólo se aprecia un diferencial significativo a favor del grupo de control (pero sólo al 90% de confianza) en el caso de la transición hacia otras empresas en empleos de calidad media, siendo el efecto marginal de -14 pp, pero al ser mucho mayor el efecto de la participación sobre la probabilidad de permanencia en la empresa se traduce en una probabilidad global de empleo más alta para los participantes.

Cuando se atiende al efecto de la participación en los dos periodos siguientes (6 y 12 meses después de finalizar el periodo obligatorio de mantenimiento del empleo) se confirma el resultado anterior. Los participantes muestran una probabilidad global de empleo superior y muy significativa a la de los no participantes, aunque la cuantía del efecto marginal de la participación disminuye levemente a medida que se amplía el horizonte temporal. Concretamente, 12 meses después de finalizar el periodo obligatorio de contratación, la probabilidad global de empleo de los participantes es 15.5 pp superior a la de los no participantes. En el caso de la probabilidad de permanencia en la empresa, el efecto sigue siendo muy significativo y cercano a los 40 pp, mientras que los no participantes compensan parte de su menor probabilidad de empleo con probabilidades más altas que los participantes en el acceso a empleos de calidad baja. Se mantiene también la conclusión de que no existen diferencias entre participantes y no participantes en el acceso a empleos de calidad alta ni baja.

3.2.2. Impacto de la participación colectivos específicos: género y nivel formativo

En la evaluación de este programa se realiza también un análisis específico del efecto de la participación sobre la probabilidad de empleo para hombres y mujeres de manera independiente y también para personas con estudios primarios y personas con estudios postobligatorios (secundarios + terciarios). Los resultados de las estimaciones están recogidos en el Cuadro 5 y se complementan con la Figuras 14 (para género) y 15 (para nivel formativo).

En el caso de las mujeres (panel derecho de la Figura 14) puede concluirse que la probabilidad de permanencia en la empresa es mayor para las participantes, con un diferencial de 34 pp frente a las mujeres no participantes al mes siguiente de finalizar el



periodo obligatorio de contratación. Este resultado se mantiene más allá de dicho momento, extendiéndose a todo el periodo analizado. Aunque para el caso general del conjunto de la muestra no encontramos diferencias significativas entre participantes y no participantes en el acceso a empleos de calidad alta, en el caso de las mujeres sí observamos que las mujeres no participantes alcanzan probabilidades de empleo de este tipo más elevadas que las participantes (con un diferencial negativo de 5.1 pp), pero el efecto desaparece al ampliar el periodo de análisis.

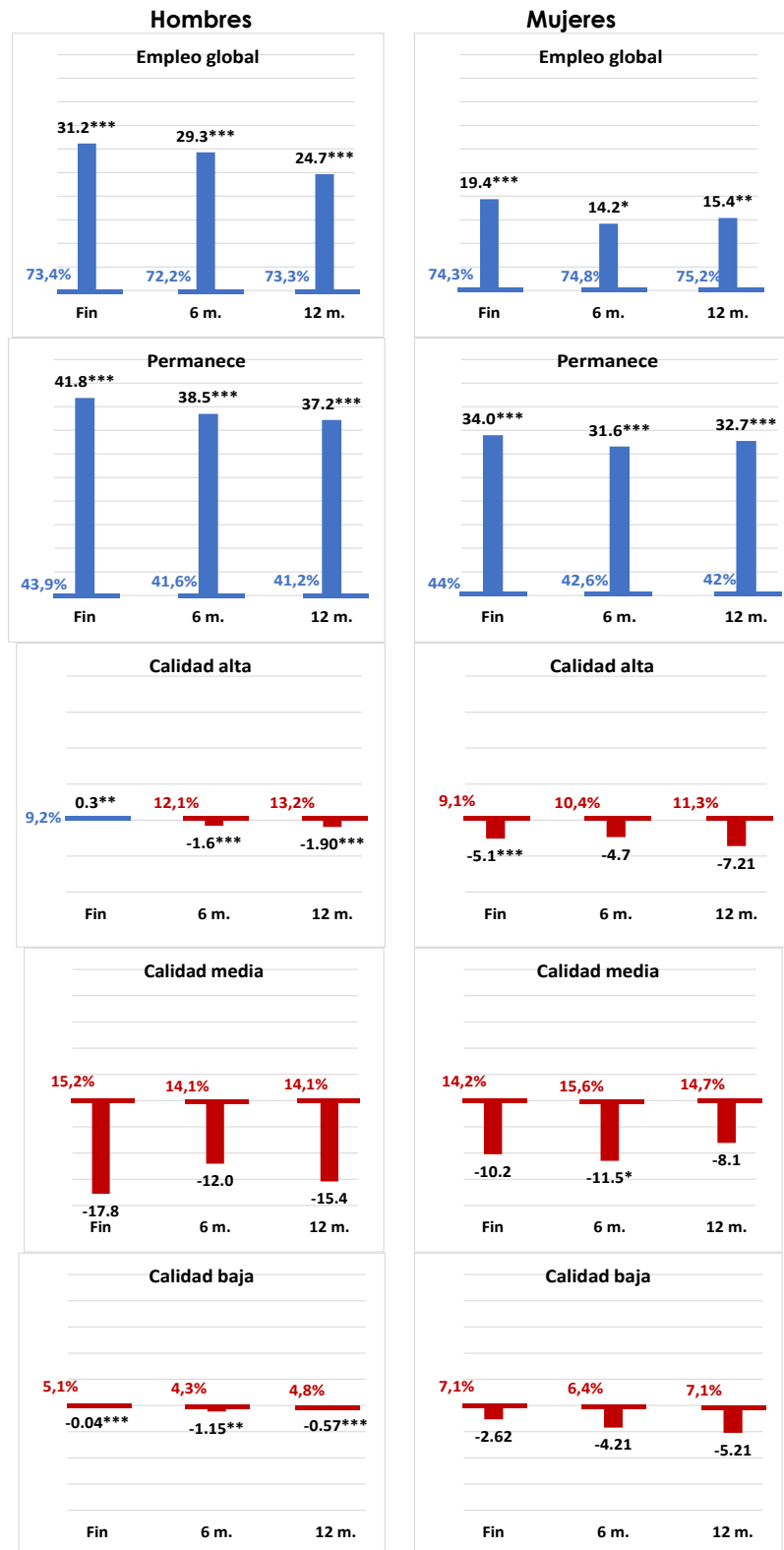
En términos de empleo global, puede concluirse también que las mujeres participantes alcanzan probabilidades de empleo más elevadas que las mujeres del grupo de control con una diferencia entre ellas de 19.4 pp al mes siguiente de finalizar el periodo obligatorio. Sin embargo, esta diferencia deja de ser tan evidente cuando se amplía el horizonte hasta los 12 meses, pues el impacto, aun siendo positivo, pierde cierta significativa estadística.

Respecto a los hombres, encontramos algunos matices que difieren de los resultados obtenidos para las mujeres. Para ellos, el efecto de la participación sobre la probabilidad global de empleo es muy significativo a lo largo de todo el periodo analizado, no solo en el corto plazo. Concretamente, los hombres participantes alcanzan una probabilidad de empleo que supera en 31.2 pp la registrada por los hombres del grupo de control al finalizar el periodo de mantenimiento del empleo obligatorio. El diferencial, muy significativo también a los 12 meses, es de 24.7 pp. A diferencia de las mujeres, en el caso de los hombres encontramos que sus probabilidades de empleo en empleos de calidad alta y baja son inferiores a las del grupo de control.

Por último, al diferenciar por nivel educativo, encontramos que tanto para los que poseen estudios primarios como para los que poseen estudios secundarios y terciarios, los participantes alcanzan en todos los periodos temporales probabilidades globales de empleo y de permanencia en la empresa más elevadas que sus homólogos del grupo de control. Cabe mencionar además, que aunque no se aprecian diferencias entre participantes y no participantes en el acceso a empleos de calidad alta, ni media ni baja si su nivel formativo es medio o superior, en el caso de las personas con estudios primarios, sí registran menores probabilidades de acceso a empleos de calidad alta y en mayor medida a empleos de calidad baja.



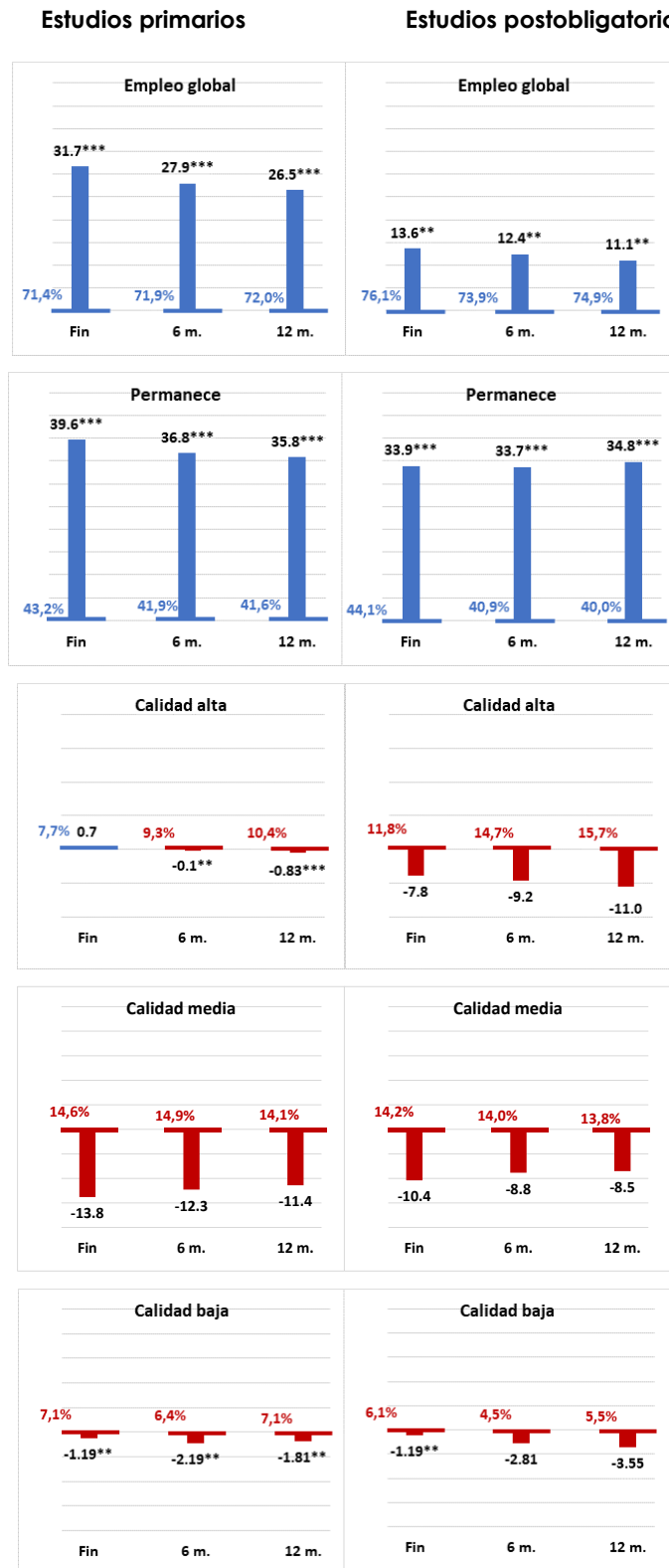
Figura 14: Efecto marginal de la participación en el programa según género (pp).



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



Figura 15: Efecto marginal de la participación en el programa según nivel formativo (pp).



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



4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

El análisis realizado refleja que, en el momento de la finalización del periodo de contratación obligatorio, un alto porcentaje de los participantes se encontraban 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, lo cual se debe 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.

Por el contrario, 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.

Al diferenciar por características personales, se observa que la probabilidad global de empleo es mejor para los trabajadores mayores de 45 años. Sin embargo, encontramos que este grupo exhibe 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. Este resultado podría indicar que, dadas las mayores dificultades de empleabilidad que presentan los mayores de 45 años, las subvenciones hacia este colectivo deberían dirigirse hacia empresas cuya probabilidad de mantener a los trabajadores con discapacidad sea superior, pues este colectivo presenta dificultades claras de realizar transiciones hacia otras empresas, especialmente hacia empleos de calidad alta.

Desde el punto de vista de las características de la entidad beneficiaria, encontramos que el tamaño de la entidad parece influir 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. De este resultado parece derivarse que, si el objetivo de la subvención es fomentar la permanencia en la empresa de las personas con discapacidad, las subvenciones deberían priorizarse hacia empresas de cierto tamaño que



puedan ofrecer mayor estabilidad del empleo más allá del periodo obligatorio que establece la normativa.

También observamos diferencias en la probabilidad de permanencia en la empresa en función de la jornada laboral, siendo claramente superior para los que entraron con un contrato a tiempo completo. Este resultado sugiere que, si 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, a la hora de conceder la subvención deberían priorizarse –siempre que la discapacidad de las personas lo permita– los empleos a jornada completa.

La comparativa de la probabilidad de empleo frente a un grupo de control de personas con discapacidad con las mismas características observables que los participantes y que iniciaron un contrato no subvencionado en la misma fecha, muestra que en cualquiera de los tres horizontes temporales analizados, la probabilidad global de empleo de los participantes supera a la de los no participantes, lo que indica que el programa es efectivo para favorecer la permanencia en la empresa y reducir la rotación laboral.

El análisis del impacto permite concluir que los participantes alcanzan probabilidades de empleo significativamente superiores a las del grupo de control y que son además cuantitativamente importantes. Por el contrario, no se observan diferencias en el acceso a empleos de calidad alta ni de calidad baja en otras empresas, salvo en el caso de las personas con estudios primarios para quienes los resultados obtenidos por el grupo de control superan a los de los participantes.



8. PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (CONTRATACIONES INDEFINIDAS INICIALES)

A. FICHA RESUMEN⁶⁰

Subvenciones dentro del “Programa de Incentivos a la contratación indefinida, en especial de mayores de 45 años y mujeres”, dirigidas a promover la contratación indefinida de personas desempleadas en especial de **mayores de cuarenta y cinco años y mujeres con especiales dificultades de inserción**. A partir del 17 de julio de 2018, el programa pasa a denominarse “Programa de Incentivos a la Contratación Indefinida” y se extiende a otros colectivos adicionales que necesitan una especial atención y/o alta protección, incrementándose para todos los casos el importe de la subvención.

Definición de mujeres con especiales dificultades de inserción: Mujeres inscritas como demandantes de empleo durante al menos 360 días en los 540 días anteriores a la fecha de contratación

Beneficiarios:

Trabajadores autónomos, empresas y entidades de carácter privado que no tengan ánimo de lucro.

Las contrataciones deben cumplir los siguientes requisitos

- La persona contratada deberá haber sido dada de alta en la Seguridad Social (el alta, así como y el inicio de la relación laboral, deben ser previos a la solicitud).
- El centro de trabajo deberá estar ubicado en la Comunidad de Madrid.
- Se subvencionará un máximo de 10 contrataciones indefinidas por año natural.
- La contratación deberá suponer un incremento neto del nivel de empleo indefinido.

Destinatarios:

Desempleados inscritos como demandantes de empleo en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid durante al menos un mes ininterrumpido e inmediatamente anterior a su contratación.

Descripción de la subvención:

- **Hasta 16 de julio de 2018:** 3.000 € con carácter general, incrementándose a 3.500 y 4.000 € para mayores de 45 años con especiales dificultades de inserción y mujeres con especiales dificultades de inserción mayores de 45 años respectivamente.
- **A partir del 17 de julio de 2018:** 4.000 € con carácter general, 4.500 € para mujeres y personas trans y 6.000 € para la primera contratación realizada por trabajadores autónomos.
 - Mayores de 45 años, Trabajadores españoles retornados y Desempleados de larga duración (inscritos al menos 360 días en los 540 días anteriores a la contratación): 5.500 € con carácter general, 6.000 € para mujeres y personas trans y 7.500 € para la primera contratación realizada por trabajadores autónomos.
 - Desempleados de larga duración mayores de 45 años (inscritos al menos 360 días en los 540 días anteriores a la contratación) y Desempleados de larga duración inscritos durante un periodo ininterrumpido mínimo de 24 meses inmediatamente anteriores a la contratación: 7.500 € con carácter general, 8.000 € para mujeres y personas trans y 9.500 € para la primera contratación realizada por trabajadores autónomos

La subvención se reducirá proporcionalmente en función de la jornada si es a tiempo parcial (no pudiendo ser inferior al 62.5% de la jornada a tiempo completo).

En caso de sustitución por baja, serán admisibles nuevas contrataciones indefinidas.

Obligaciones: Contratación por un mínimo de 12 meses con la misma jornada laboral.

Presupuesto año 2018: 5.650.000 €.

⁶⁰ Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.



B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El objetivo de los programas que se van a evaluar en el capítulo 8 y 9 es **fomentar la contratación, en especial, la de carácter indefinido**. Existen dos modalidades una la contratación inicial de carácter indefinido, objeto del presente capítulo, y la conversión de contratos temporales en indefinidos que se analizará en el siguiente capítulo. Inicialmente se diseñaron para la incorporación de personas desempleadas al mercado ordinario de trabajo, en especial de mayores de 45 años y mujeres con especiales dificultades de inserción, así como la conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos, mediante el establecimiento de incentivos a la contratación indefinida en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Con posterioridad se extendió a otros colectivos adicionales. Así, el programa busca facilitar la incorporación de personas desempleadas al mercado ordinario de trabajo, en particular de aquellas que necesitan una especial atención y/o alta protección.

Con respecto a los primeros, que son objeto de este capítulo, su objetivo es la incorporación de personas desempleadas de manera indefinida a las empresas. Los beneficiarios de este programa son las empresas, trabajadores autónomos y entidades de carácter privado sin ánimo de lucro, que deben dar de alta en la seguridad social a la persona contratada. Esta persona contratada debía estar registrada como desempleada durante un mes consecutivo previo a la contratación. La contratación está sujeta a la subvención durante 12 meses, siempre y cuando suponga un incremento neto del nivel de empleo indefinido. Los beneficiarios deben mantener la contratación subvencionada y el alta en la Seguridad Social durante un periodo mínimo de 12 meses, así como una jornada laboral de 8 horas.

Este programa comenzó en enero de 2018 y en julio del mismo año sufrió un cambio, no sólo en el nombre, sino también en el grupo de beneficiarios, que se extendió como se dijo anteriormente, y en el importe de las subvenciones que aumentó. En principio la subvención ascendía a 3.000€ por contrato en general, que aumentaba a 3.500€ para el caso de mayores de 45 y mujeres con especiales dificultades de inserción. En caso de cumplir ambos requisitos, mujeres mayores de 45 años con especiales dificultades de inserción, la subvención ascendía a 4.000€. A partir de la modificación sufrida en julio de 2018, se plantean diferentes grupos y subvenciones que van desde 4.000€ para el caso general hasta 9.500€ en caso de una primera contratación, por parte de trabajadores autónomos, de desempleados de larga duración (o muy larga duración) mayores de 45 años.



1. Características de los participantes en el programa

El grupo de tratamiento está formado por el universo de las personas destinatarias de contratos subvencionados en el “Programa de incentivos a la contratación indefinida” correspondiente a la convocatoria del año 2018. Tal y como se explica más adelante, debido a la necesaria depuración de la base de datos, así como al procedimiento estadístico posterior llevado a cabo para la selección de un grupo de control adecuado, del total de personas destinatarias, finalmente formarán parte del grupo de participantes (grupo de tratamiento) un total de 1674 individuos, 906 hombres y 768 mujeres.⁶¹

Antes de proceder al análisis de impacto de la participación en el programa es necesario conocer las principales características de los participantes, las cuales se muestran en el Cuadro 1, así como en las figuras que se recogen a lo largo de esta sección.

En la evaluación de este programa, así como en el resto de programas mixtos, además de la evaluación para la muestra general, se va a analizar el efecto en **colectivos específicos**: mujeres, mayores de 45 años y personas desempleadas de larga duración.

Si bien el programa especificaba que los participantes fueran preferiblemente **mujeres**, el primer aspecto a destacar es que dicha cifra no se cubre, pues las mujeres representan sólo un 45.9% de los participantes. Por **edad** se observa que el 70.7% de las personas participantes tienen entre 20 y 44 años, siendo el 29.3% de la muestra personas mayores de 45 años (Cuadro 1). Por género, vemos que el grupo de personas menores de 45 años es más numeroso para las mujeres (74.7% frente al 67.3% de los hombres).

Por **duración del desempleo**, en este programa se consideran parados de larga duración a los demandantes de empleo que hayan permanecido inscritos en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa. Inicialmente hemos diferenciado dos subgrupos: parados de larga duración (PLD) si la inscripción (ininterrumpida) es inferior a 24 meses y parados de muy larga duración (PMLD) si la inscripción como demandante supera 24 meses ininterrumpidos. Sin embargo, atendiendo a dicha clasificación (que es la utilizada en el resto de capítulos) sólo el 5.6% de la muestra serían PMLD (4.5% en hombres y 6.8% en mujeres). Para poder captar en el análisis de la evaluación del impacto de la participación la influencia de la duración en el desempleo vamos a considerar, a diferencia de lo realizado en otros

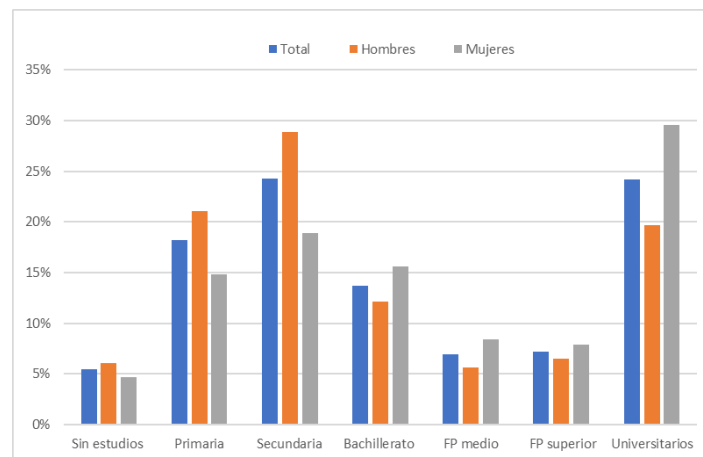
⁶¹ Las características de los destinatarios (grupo de tratamiento) se han obtenido cruzando con los correspondientes registros administrativos de demandantes de empleo. De esta forma se puede identificar a los destinatarios del programa en el mes de inicio del contrato o en el inmediatamente anterior.



capítulos, el criterio de inscripción en el desempleo inferior y superior a 12 meses. Así, en la muestra tendremos como PMLD un 17% de la muestra (14.6% para hombres y 19.8% para mujeres).

Centrando la atención en otras características de los participantes en el programa, observamos que las personas con **un nivel de estudios** de Secundaria de 1ª Etapa y Universitarios constituyen el grupo mayoritario de los participantes (24% cada uno de ellos). Alrededor del 18% de los destinatarios poseen estudios de Primaria y sobre el 13% tienen Bachillerato (Figura 1a). El resto de niveles educativos están por debajo del 10% de los participantes. Se observan, sin embargo, importantes diferencias de género en cuanto al nivel de estudios de los participantes en este programa. Mientras que tan solo un 19.6% de los hombres que participan en este programa poseen estudios universitarios, entre las mujeres este porcentaje es del 29.6%. Por el contrario, el porcentaje de hombre con nivel de estudios de Secundaria es superior al de las mujeres (28.9% frente al 18.9%). Ocurre igual con los estudios de Primaria con un 21.1% para los hombres y un 14.8% para las mujeres. También cabe destacar que hay menos mujeres en la categoría sin estudios (3.8% frente a un 5.8% de hombres). Por tanto, las mujeres participantes tienen un mayor nivel educativo.

Figura 1.a: Características de los participantes por nivel educativo



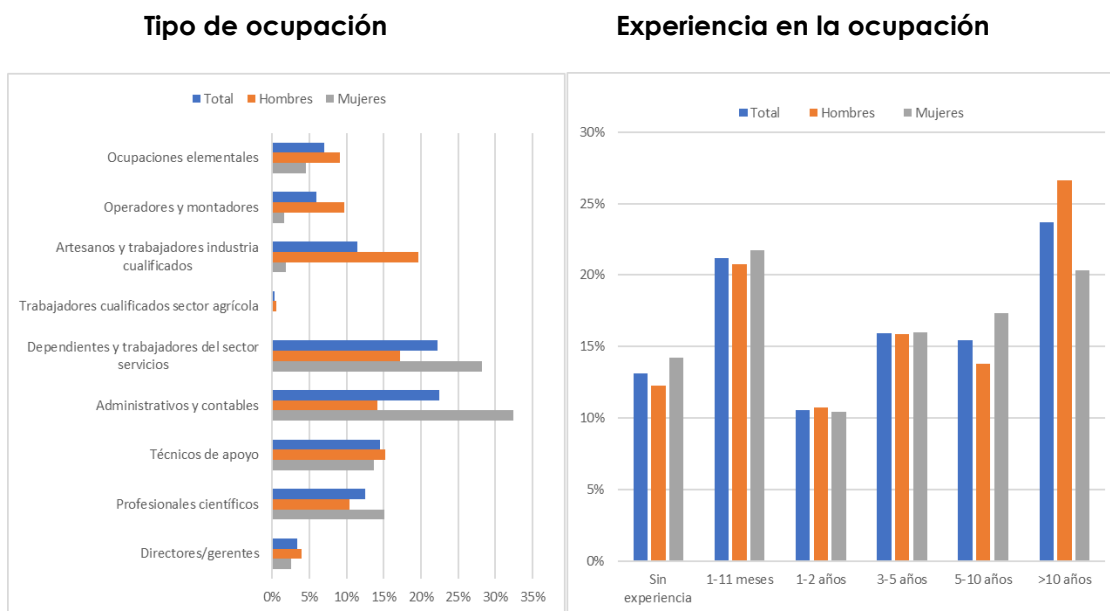
Si atendemos al tipo de **ocupación demandada** por los participantes, observamos claramente que dos ocupaciones integran el grueso de la muestra de participantes. Se trata de las ocupaciones "Dependientes y trabajadores de servicios" y "Administrativos y contables" que representan cada una de ellas alrededor del 22% del total de los participantes (Figura 1b, panel izquierdo), seguido de "Técnicos de apoyo" con un 14.5%. Sin embargo, se aprecian diferencias significativas de género entre ambas ocupaciones. Alrededor del 28% de las mujeres del grupo de tratamiento seleccionan como ocupación demandada la de "Dependientes y trabajadores de servicios" frente a tan solo un 17.2% de hombres. Por el contrario, las mujeres solicitan en mayor porcentaje la ocupación de "Administrativos y contables"



(32.4% frente al 14.1% de los hombres). En tercer lugar se encuentran las ocupaciones de “Artesanos y trabajadores de industria cualificado”, con mayor representación del colectivo masculino (19.7% frente al 1.8% de las mujeres). Estas diferencias también se aprecian, aunque en menor medida, en “Operadores y montadores”, con un 9.7% de hombres y un 1.6% de mujeres.

Otra característica en la que encontramos importantes diferencias es en la **experiencia en la ocupación demandada**. Alrededor de un tercio de los participantes no tiene ninguna experiencia (13%) o inferior a un año (21%), y esto se observa para ambos géneros (Figura 1b, panel derecho). El grupo más numeroso se concentra en experiencias de 10 o más años (sobre todo en hombres con un 26.6% frente al 20.3% de las mujeres). Por el contrario, las mujeres con experiencia entre 5 y 10 años son más que los hombres (17.3% frente al 13.8% de los hombres).

Figura 1.b: Características de los participantes por ocupación demandada y experiencia

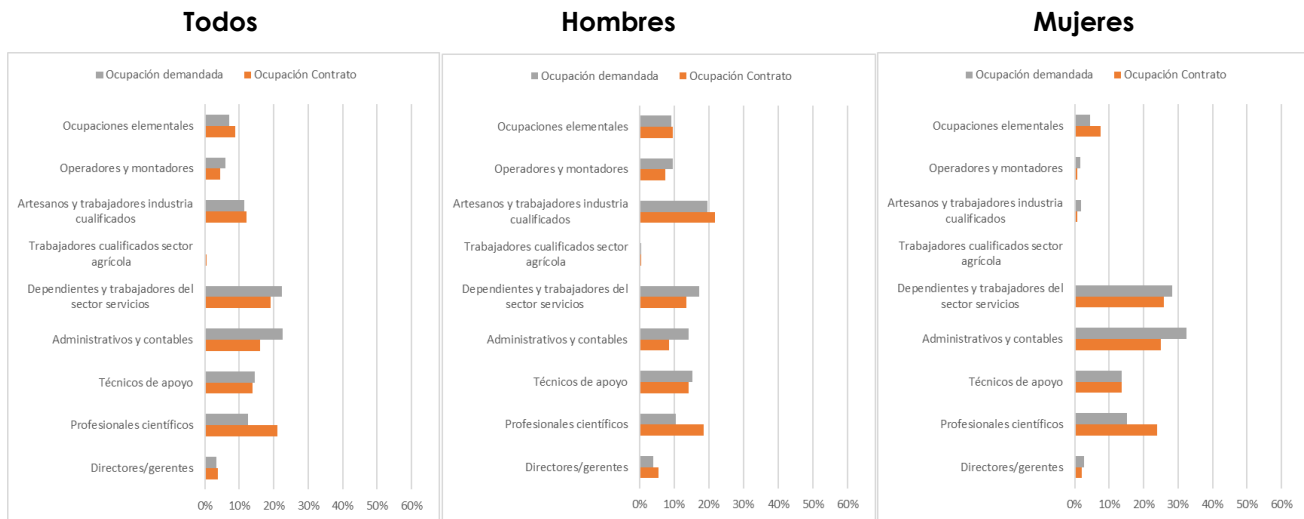


Si comparamos la **ocupación demanda** y la **ocupación del contrato** podemos ver en qué ocupaciones se han conseguido un mayor ajuste entre la ocupación demandada y la ocupación del contrato. Por ejemplo, en “Dependientes y trabajadores de servicios” había un 22.3% de demandas, pero los contratos sólo han sido del 19.2%. En la categoría de “Administrativos y contables” que también tenía una demanda del 22% sólo ha supuesto un 16% de los contratos. El caso contrario lo observamos en “Profesionales científicos” con una demanda del 12.5% que ha resultado en un 21% de los contratos. Por género vemos este mismo patrón en esas ocupaciones, pero además se observa que los contratos



conseguidos en el caso de las mujeres se concentran en cuatro ocupaciones mientras los hombres han conseguido contratos en casi todas las ocupaciones (Figura 1c).

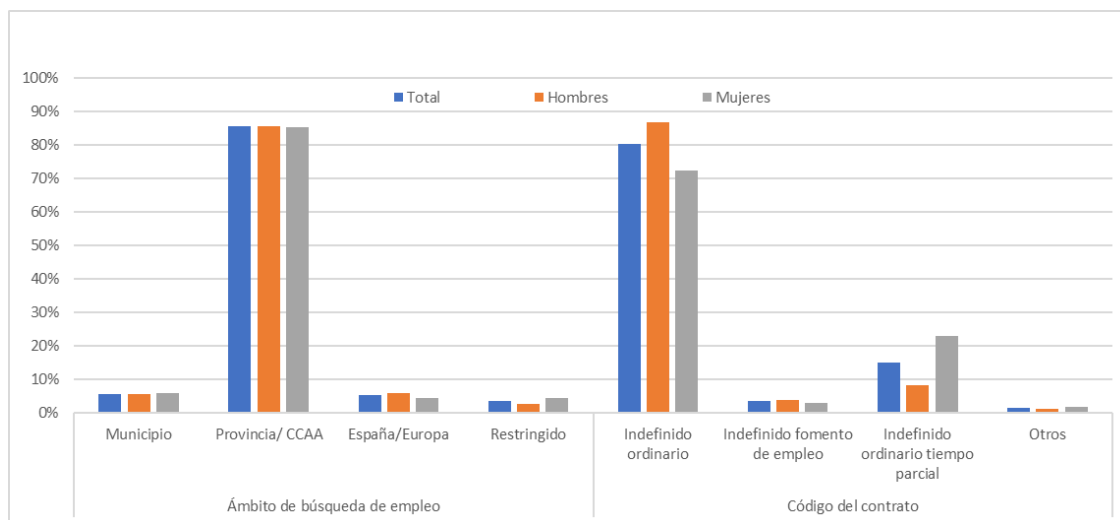
Figura 1.c: Características de los participantes por ocupación demandada y del contrato



En cuanto al **ámbito de búsqueda de empleo**, los resultados muestran que la mayoría de los participantes en el programa tienen como ámbito de búsqueda la Provincia o Comunidad Autónoma (alrededor del 85%, tanto para los hombres como para las mujeres). Entre las mujeres participantes hay un mayor porcentaje de ellas están en un **contrato indefinido a tiempo parcial** (22.9% frente al 8.2% de los hombres) y los hombres se concentran más en contratos indefinidos tiempo completo (86.9% frente al 72.4% de las mujeres (er Figura 1d).



Figura 1.d: Características de los participantes por ámbito de búsqueda de empleo y tipo de contrato



En términos del **comienzo del contrato**, observamos, que hubo más contratos sujetos a la subvención en 2017 que en 2018 (54.2% frente a un 48.8%). Dentro de cada año, el comienzo del contrato ocurre fundamentalmente en dos momentos del año, en el periodo febrero-abril (con un 12% en febrero y marzo y un 10% en abril) y en septiembre (13%).

Finalmente, cabe destacar que hay un porcentaje ligeramente superior de hombres participantes con **nacionalidad extranjera** (15.3% frente al 10.4% de mujeres).

Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	1,674	906	768
Colectivos específicos			
Hombres	54.1%	100.0%	0.0%
Mujeres	45.9%	0.0%	100.0%
< 30 años	13.1%	13.0%	13.2%
30-44 años	57.6%	54.3%	61.6%
45-54 años	22.6%	24.6%	20.3%
>55 años	6.6%	8.1%	4.9%
Muy larga duración (> 2 años)	5.6%	4.5%	6.8%
Larga duración (<2 años)	94.4%	95.5%	93.2%
Tiempo inscrito como demandante^(a)			
< de 1 mes	1.6%	1.0%	2.2%
1-3 meses	46.8%	48.7%	44.7%
3-6 meses	19.7%	20.5%	18.6%
6- 12 meses	15.0%	15.2%	14.7%
1-2 años	11.4%	10.0%	13.0%
2 -4 años	4.1%	3.8%	4.4%
> 4 años	1.5%	0.8%	2.3%
Nivel de estudios			
Sin estudios	5.4%	6.1%	4.7%
Primaria	18.2%	21.1%	14.8%
Secundaria	24.3%	28.9%	18.9%
Bachillerato	13.7%	12.1%	15.6%
FP medio	6.9%	5.6%	8.5%



	Total	Hombres	Mujeres
FP superior	7.2%	6.5%	7.9%
Universitarios	24.2%	19.6%	29.6%
Nacionalidad			
Español	86.9%	84.7%	89.6%
Extranjero	13.1%	15.3%	10.4%
Ocupación demandada			
Directores/gerentes	3.4%	4.0%	2.6%
Profesionales científicos	12.5%	10.4%	15.1%
Técnicos de apoyo	14.5%	15.2%	13.7%
Administrativos y contables	22.5%	14.1%	32.4%
Dependientes y trabajadores del sector servicios	22.3%	17.2%	28.3%
Trabajadores cualificados sector agrícola	0.3%	0.6%	0.0%
Artesanos y trabajadores industria cualificados	11.5%	19.7%	1.8%
Operadores y montadores	6.0%	9.7%	1.6%
Ocupaciones elementales	7.1%	9.2%	4.6%
Ocupación Contrato			
Directores/gerentes	3.9%	5.4%	2.1%
Profesionales científicos	21.0%	18.5%	24.0%
Técnicos de apoyo	13.9%	14.1%	13.7%
Administrativos y contables	16.1%	8.6%	25.0%
Dependientes y trabajadores del sector servicios	19.2%	13.5%	25.9%
Trabajo cualificado (agropecuarios)	0.4%	0.4%	0.4%
Artesanos y trabajadores industria	12.1%	21.9%	0.7%
Operadores y montadores	4.4%	7.5%	0.8%
Ocupaciones elementales	8.7%	9.7%	7.6%
Experiencia en la ocupación demandada			
Sin experiencia	13.1%	12.3%	14.2%
1-11 meses	21.2%	20.8%	21.7%
1-2 años	10.6%	10.7%	10.4%
3-5 años	15.9%	15.9%	16.0%
5-10 años	15.4%	13.8%	17.3%
10 años o más	23.7%	26.6%	20.3%
Ámbito de búsqueda de empleo			
Municipio	5.7%	5.6%	5.9%
Provincia/ CCAA	85.5%	85.7%	85.4%
España/Europa	5.3%	6.0%	4.4%
Restringido	3.5%	2.8%	4.3%
Tipo de contrato			
Indefinido ordinario	80.2%	86.9%	72.4%
Indefinido fomento de empleo	3.5%	3.9%	3.0%
Indefinido ordinario tiempo parcial	14.9%	8.2%	22.9%
Otros	1.4%	1.1%	1.7%

(a) Tiempo de inscripción ininterumpido.

2. Selección del grupo de control

2.1. Grupo de control

Como queda recogido en la Guía Metodológica, dado el carácter observacional de los datos disponibles, la metodología aplicada en la evaluación del impacto de la participación en cada uno de los programas analizados se basa en la selección de un grupo de control que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio. Es decir, se selecciona un grupo de personas que no participan en el programa pero que tienen características similares a las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es seleccionar individuos cuya probabilidad



para ser destinatarios/as de un contrato subvencionado del **Programa de incentivos a la contratación indefinida** (previamente denominado Programa de incentivos a la contratación indefinida, en especial mujeres y mayores de 45 años), sea muy similar a la de las personas han participado activamente en el programa.

Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de individuos dentro de estratos exactamente iguales. Como se explica con más detalle en la Guía Metodológica, el algoritmo CEM permite mejorar la inferencia causal reduciendo los desequilibrios entre el grupo de tratamiento y el grupo de control en relación a un conjunto de variables o características observadas de los individuos.

En estos programas de incentivos al empleo indefinido, además de las características de los participantes que detallaremos más adelante, se consideran dos elementos cruciales para la evaluación del impacto. En primer lugar, se exige que los integrantes del grupo de control no hayan participado en el programa y que además tampoco hayan participado en otras políticas activas de empleo. En segundo lugar, se debe considerar en la selección del grupo de control personas que hayan estado inscritas como demandantes de empleo durante al menos un mes ininterrumpido e inmediatamente anterior a su contratación, al igual que ocurre con los participantes en el programa.

Con carácter general, el **grupo de control** estará integrado por personas que (i) no hayan sido destinatarias de ningún contrato subvencionado del programa; (ii) no hayan participado en ninguna otra política activa de empleo y (iii) en el mes inmediatamente anterior al primer mes objeto de subvención se encontraban en situación de demandante de empleo y hayan iniciado un contrato indefinido a la vez que los participantes en el programa.

Se van a considerar contratos comenzados tanto en 2017 como en 2018. Más adelante se hará la descripción de la estructura temporal del programa. Una vez seleccionado el grupo de control de todos los potenciales candidatos, el tamaño de la muestra es de 45162 individuos de los cuales 20925 son mujeres y 24250 son hombres.

En la evaluación de impacto de este programa las **variables pretratamiento** en base a las cuales se ha realizado el emparejamiento son el género, la edad (en grupos de 16-24 años, 25-34 años, 35-44 años, 45-54 años y 55-65 años), el nivel formativo (Sin estudios, Primaria, Secundaria 1ª etapa, Bachillerato, FP medio, FP superior, Universitarios 1er ciclo y Universitarios grado superior), nacionalidad, tiempo de inscripción en la demanda (menor de 3 meses, 3-6 meses, 6-12 meses, 1-2 años, 2 años o más) y trimestre de la demanda de empleo (con referencia el mes anterior al inicio del contrato subvencionado).



Adicionalmente a la evaluación del impacto considerando toda la muestra, al objeto de obtener una estimación más precisa del efecto de la participación en el programa en términos de probabilidad de empleo, se ha procedido a analizar el impacto para diversos **colectivos especiales** como se presentó en la sección anterior: género (hombre vs mujer); edad (menores de 45 vs 45 años y más) y tiempo de inscripción ininterrumpido como demandante (menos de 1 año, PLD vs 1 años y más, PMLD⁶²). En todos los casos el grupo de control se ha generado de manera similar al caso de la muestra total. Los correspondientes porcentajes de emparejamiento han sido muy altos. En el caso general ha sido del 94.5%, mientras que para el análisis por género ha sido del 94.9% para mujeres y 95.0% para hombres. Por edad, tenemos incluso un mayor porcentaje siendo para los menores de 45 años del 98.2% y para los mayores de 45 años del 99.4%. Finalmente, por duración del desempleo el resultado es del 96.2% para PLD y 92.3% para PMLD. Esto permite generar grupos de control que se asemejan en mayor medida al correspondiente grupo de tratamiento.

2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que la participación en el programa implica un contrato, a efectos de analizar el éxito del programa en términos de empleo, la probabilidad de empleo debe medirse después de finalizar el contrato subvencionado. Observamos en primer lugar si, con posterioridad al inicio del contrato subvencionado para el tratamiento o el contrato de referencia para el control, el individuo aparece registrado en el fichero de contratos con algún contrato distinto. En ese caso consideraremos que se ha producido una transición hacia otro empleo, indicando la calidad del mismo (baja, media o alta). En el caso de observar varios contratos distintos seleccionamos el de mayor calidad.

Si el individuo no aparece en ningún momento con posterioridad al inicio del contrato subvencionado (para el grupo de tratamiento) o el análogo al subvencionado (para el grupo de control) en los ficheros de contratos, los buscamos en demandas. Si los encontramos en demandas en situación administrativa de alta y siendo desempleados consideramos que se ha producido una transición al desempleo. Por último, si no observamos al individuo ni en contratos ni en demandas, consideramos que continúa en el contrato indefinido inicial. Adicionalmente, para comprobar que esto es así, se han cruzado estos datos con los datos correspondientes a las afiliaciones a la Seguridad Social.

Concretamente se ha realizado el análisis de las transiciones anteriormente descritas a los 6 meses y a los 12 meses tras la fecha fin del contrato subvencionado. El primer contrato que se observa fue de enero de 2017, por lo que el contrato subvencionado dura hasta diciembre de 2017 (incluido). Por tanto, se les observa en un primer periodo de 6 meses hasta junio de 2018 y en un segundo periodo de 12 meses

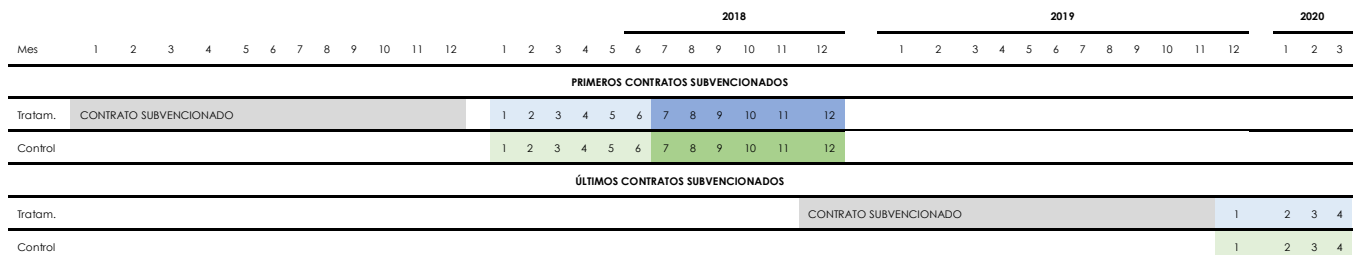
⁶² En el resto de programas el criterio para la definición de PLD y de PMLD estaba en 24 meses como umbral, mientras que como se dijo con anterioridad en este programa se ha optado por 12 meses.



hasta diciembre 2018. El periodo máximo de observación se fija en febrero 2020 (incluido) por los motivos anteriormente expuestos relacionados con la pandemia del COVID-19. Para poder tener un horizonte temporal homogéneo para todos los individuos del grupo de tratamiento, y también para los individuos del grupo de control, se han seleccionado ventanas de 6 y 12 meses de cara a evaluar el impacto de la medida objeto de análisis. Por tanto, se ha construido un panel de 24 meses desde el inicio del contrato subvencionado para el grupo de tratamiento, y de su análogo para el grupo de control.

En este punto es preciso señalar que para el grupo de tratamiento alrededor del 94% de los individuos que consideramos que continúan en el contrato indefinido subvencionado están efectivamente dados de alta en la Seguridad Social al finalizar el horizonte temporal objeto de análisis. El porcentaje correspondiente al grupo de control es ligeramente inferior (alrededor del 89%). Para el 6% y 11% restantes que aparecen dados de baja en la Seguridad Social o como inexistentes en la Seguridad Social, consideramos que se ha producido una transición al desempleo. A modo ilustrativo, en la Figura 2 aparece el diagrama temporal para este programa, en dos paneles correspondientes, el primero a la fecha del primer contrato subvencionado objeto de estudio y el segundo a la fecha del último contrato subvencionado.

Figura 2. Diagrama temporal correspondiente al inicio del contrato subvencionado



Nota: Los contratos subvencionados se presentan en gris; los periodos de 6 meses posteriores se presentan en azul y verde claro para grupos de tratamiento y control respectivamente; los periodos de 12 meses posteriores se presentan en azul y verde oscuro para grupos de tratamiento y control respectivamente.

3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.



- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado analizamos las **probabilidades medias estimadas de empleo** (en el periodo de **6 y 12 meses** respectivamente) entre el grupo de tratamiento y de control a partir de las estimaciones de los modelos logístico multinomial (para la probabilidad de permanecer en la empresa, cambiar a otra con contrato de calidad alta, media o baja, o pasar al desempleo) para la muestra total. En estas estimaciones, además de la participación en el programa, se ha controlado también por diferentes características que podrían afectar a la probabilidad de encontrar empleo⁶³. En el Cuadro 2 se muestran los resultados para el conjunto de la muestra, así como para los colectivos individuales analizados. La Figura 3 muestra las probabilidades medias estimadas.

Los resultados apuntan a **tres patrones diferenciados**, (i) la probabilidad media estimada de permanecer en la empresa de los participantes es superior a la de los no participantes (ratios mayores a la unidad)⁶⁴; (ii) la probabilidad media estimada de permanecer en la empresa es superior a la de cualquier transición; y (iii) las probabilidades medias de permanecer en la empresa son superiores cuando se consideran 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado que si se analizan los 12 meses posteriores, mientras que la probabilidad de cambiar de empresa a un contrato de calidad alta o media es mayor a los 12 meses. En el caso de la transición al desempleo o a un contrato de calidad baja, las probabilidades estimadas medias entre 6 y 12 meses son muy similares.

En particular, para el total de la muestra se puede observar que la probabilidad media de permanecer en la empresa a los **6 meses** después de finalizar el contrato subvencionado es superior para el grupo de los participantes (68.2% frente a 51.1% del grupo de control, ver Cuadro 2 y Figura 3, panel izquierdo). Cuando tenemos en cuenta las transiciones hacia el desempleo o hacia otras empresas, las probabilidades estimadas disminuyen sustantivamente y además son menores para los participantes que para los no participantes. Por ejemplo, la probabilidad de cambiar a otra empresa a un contrato de

⁶³ En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

⁶⁴ El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control).



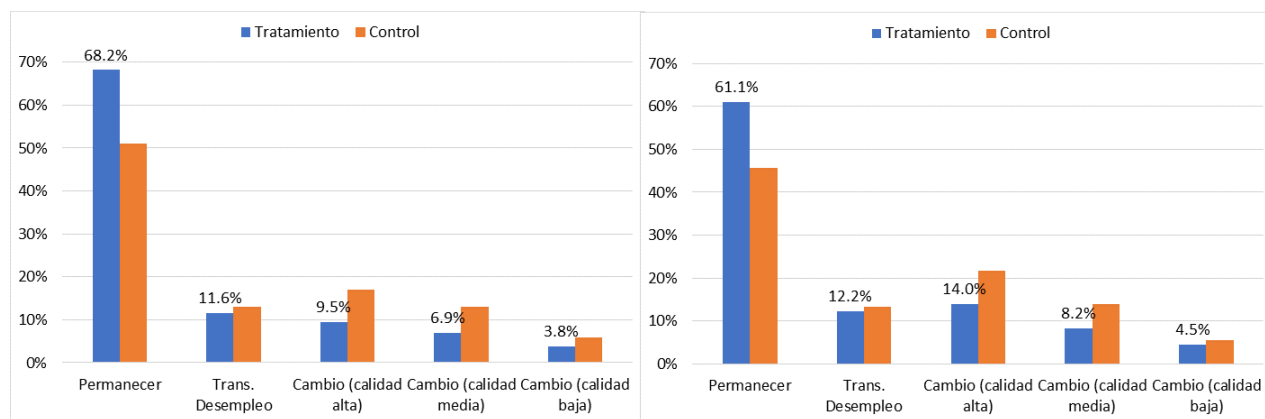
calidad alta es del 9.5% para los participantes mientras que asciende al 17.0% para el grupo de no participantes. En el caso de la transición hacia el desempleo, también la probabilidad estimada para los no participantes es mayor que para los participantes (13.1% frente a 11.6%). Las mayores diferencias entre participantes y no participantes cuando hablamos de transiciones se producen en esta última de transición al desempleo.

Para el horizonte temporal de **12 meses**, los resultados cambian sólo en la magnitud, ya que desciende la probabilidad de permanecer en la empresa, y aumentan las de cambio de empresa (ver Figura 3, panel derecho). Es destacable el hecho de que la transición hacia otra empresa en un contrato de calidad baja se parece más ahora entre participantes y no participantes.

Atendiendo a los **colectivos específicos**, los resultados apuntan a que los tres patrones diferenciados para el caso general se siguen encontrando. Por tanto, comentamos a continuación sólo las especificidades observadas para cada uno de ellos.

En el caso de las **mujeres** se observa que la probabilidad media estimada de permanecer en la empresa es superior que para los hombres, tanto si consideramos 6 o 12 meses, mientras que la probabilidad media estimada de cambiar de empresa hacia un contrato de calidad alta es mayor para los hombres.

Figura 3: Efectos en la probabilidad de empleo (grupo tratamiento y control)
6 meses posteriores **12 meses posteriores**



En el caso **de los mayores de 45 años**, observamos que su probabilidad de permanecer en la empresa es mayor que la de los menores de 45 años (es un efecto creciente con la edad, ver Figura 4). En términos de transiciones, la probabilidad de entrar en desempleo tras la finalización del contrato subvencionado es mayor para los mayores de 45 años en el grupo de control, siendo muy similar en el caso de los participantes por edad. A diferencia del patrón general, la probabilidad media estimada de cambio a otra empresa con un empleo de calidad alta es mayor cuando se observa un periodo posterior de 12



meses que 6 meses. Otra diferencia adicional se observa en los más jóvenes. Las probabilidades de transición a otra empresa, con independencia de la calidad del empleo, es mayor en el grupo de no participantes para los mayores de 45 años, pero no ocurre para los menores de 45 años.

Finalmente, si consideramos el **tiempo en desempleo** diferenciando entre PLD y PMLD, tal y como se definió en la sección 2, se siguen cumpliendo las pautas generales observadas para la muestra total, con la especificidad de que probabilidad media estimada de permanecer en la empresa crece con la duración del desempleo (Ver Figura 5), mientras que la probabilidad de realizar la transición hacia otra empresa en cualquier tipo de empleo es mayor para los PLD. En el caso de la transición hacia el desempleo apenas se observan diferencias entre PMLD y PLD.

Figura 4: Probabilidad media estimada de empleo (grupo tratamiento y control) por edad 6 meses posteriores

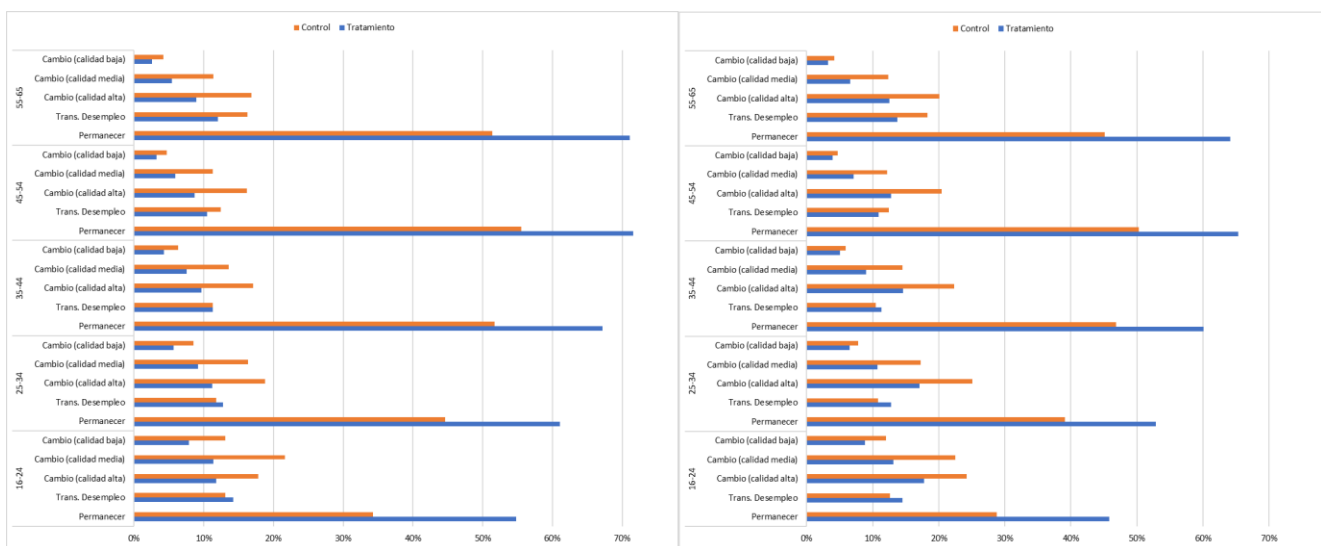
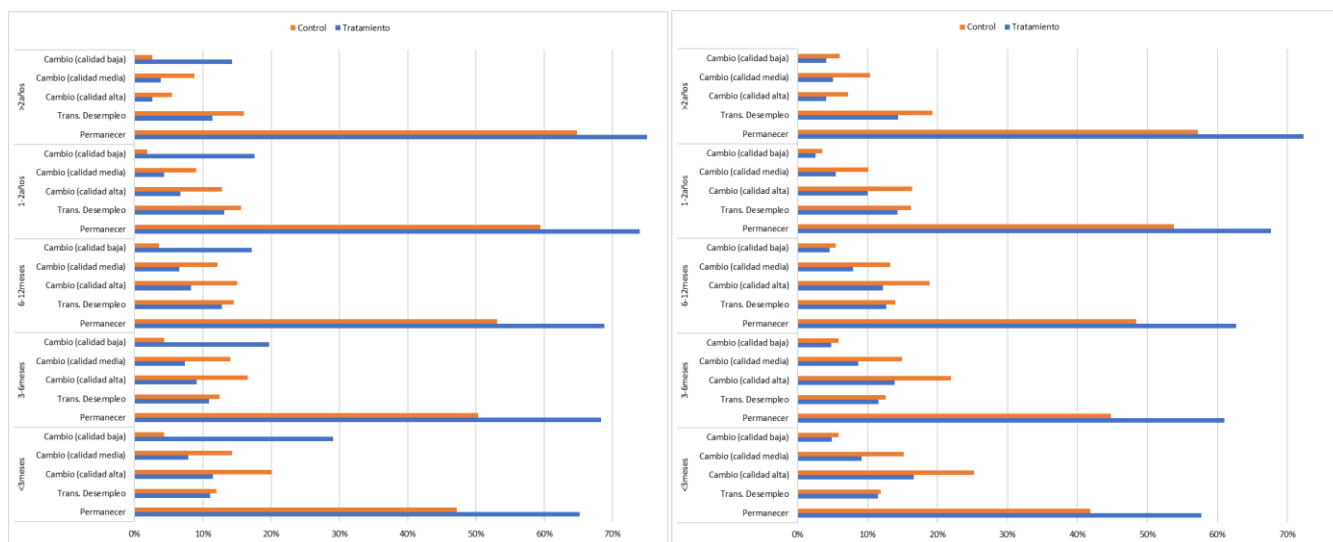


Figura 5: Probabilidad media estimada de empleo por duración del desempleo
6 meses posteriores **12 meses posteriores**



Cuadro 2. Probabilidades medias estimadas de empleo

	Pr. (Permanecer)			Pr. (Desempleo)			Pr. (Calidad alta)			Pr. (Calidad media)			Pr. (Calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Control	Control	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
6 MESES															
Total	68.2%	51.1%	1.33	11.6%	13.1%	0.89	9.5%	17.0%	0.56	6.9%	13.0%	0.53	3.8%	5.8%	0.66
Hombres	66.2%	49.0%	1.35	11.2%	12.3%	0.91	11.1%	19.6%	0.57	7.6%	13.6%	0.56	3.9%	5.4%	0.72
Mujeres	70.5%	53.4%	1.32	12.0%	14.0%	0.86	7.6%	14.0%	0.55	6.1%	12.3%	0.50	3.8%	6.3%	0.60
Edad															
16-24	54.8%	34.3%	1.60	14.2%	13.1%	1.08	11.8%	17.8%	0.66	11.4%	21.7%	0.53	7.9%	13.1%	0.60
25-34	61.1%	44.6%	1.37	12.8%	11.8%	1.09	11.2%	18.8%	0.6	9.2%	16.4%	0.56	5.7%	8.5%	0.67
35-44	67.2%	51.7%	1.30	11.3%	11.3%	0.99	9.7%	17.1%	0.57	7.6%	13.5%	0.56	4.3%	6.3%	0.68
45-54	71.6%	55.5%	1.29	10.5%	12.4%	0.85	8.7%	16.2%	0.54	6.0%	11.3%	0.53	3.2%	4.7%	0.67
55-65	71.1%	51.4%	1.38	12.0%	16.3%	0.74	8.9%	16.8%	0.53	5.5%	11.4%	0.48	2.6%	4.2%	0.61
Tiempo inscrito demandante															
<3meses	65.2%	47.2%	1.38	11.1%	12.0%	0.93	11.5%	20.1%	0.62	7.8%	14.3%	0.55	29.1%	4.3%	0.70
3-6meses	68.3%	50.3%	1.36	10.9%	12.5%	0.88	9.1%	16.6%	0.58	7.4%	14.0%	0.52	19.7%	4.3%	0.67
6-12meses	68.8%	53.1%	1.30	12.8%	14.5%	0.88	8.3%	15.0%	0.58	6.5%	12.1%	0.54	17.2%	3.6%	0.66
1-2años	74.0%	59.4%	1.25	13.1%	15.6%	0.84	6.7%	12.8%	0.54	4.3%	9.0%	0.48	17.6%	1.9%	0.62
>2años	79.6%	64.8%	1.23	11.4%	16.0%	0.71	2.6%	5.5%	0.56	3.8%	8.8%	0.43	14.3%	2.6%	0.67
12 MESES															
Total	61.1%	45.6%	1.34	12.2%	13.2%	0.92	14.0%	21.6%	0.65	8.2%	14.0%	0.59	4.5%	5.6%	0.81
Hombres	58.7%	43.4%	1.35	11.8%	12.6%	0.94	16.2%	24.7%	0.65	8.9%	14.3%	0.62	4.4%	5.0%	0.89
Mujeres	63.9%	48.2%	1.32	12.6%	14.0%	0.90	11.4%	17.9%	0.63	7.4%	13.5%	0.55	4.7%	6.3%	0.75
Edad															
16-24	45.8%	28.8%	1.59	14.5%	12.6%	1.15	17.8%	24.2%	0.74	13.1%	22.5%	0.58	8.8%	12.0%	0.74
25-34	52.9%	39.1%	1.35	12.8%	10.8%	1.19	17.1%	25.1%	0	10.7%	17.2%	0.62	6.5%	7.8%	0.83
35-44	60.1%	46.8%	1.28	11.3%	10.5%	1.08	14.6%	22.3%	0	9.0%	14.5%	0.62	5.0%	5.9%	0.85
45-54	65.3%	50.3%	1.30	10.9%	12.4%	0.88	12.8%	20.4%	0.63	7.1%	12.2%	0.58	3.9%	4.7%	0.83
55-65	64.1%	45.1%	1.42	13.7%	18.3%	0.75	12.5%	20.1%	0.62	6.6%	12.3%	0.54	3.2%	4.2%	0.76
Tiempo inscrito demandante															
<3meses	57.7%	41.8%	1.38	11.5%	11.9%	0.97	16.6%	25.2%	0.72	9.2%	15.1%	0.61	4.9%	5.9%	0.84
3-6meses	61.0%	44.8%	1.36	11.6%	12.6%	0.92	13.9%	21.9%	0.67	8.7%	14.9%	0.58	4.8%	5.9%	0.82
6-12meses	62.7%	48.4%	1.29	12.7%	14.0%	0.91	12.2%	18.9%	0.67	7.9%	13.3%	0.60	4.6%	5.5%	0.82
1-2años	67.7%	53.8%	1.26	14.3%	16.2%	0.88	10.0%	16.4%	0.63	5.5%	10.1%	0.54	2.6%	3.5%	0.77
>2años	72.3%	57.2%	1.26	14.4%	19.3%	0.75	4.1%	7.2%	0.66	5.1%	10.3%	0.49	4.1%	6.0%	0.82

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

^(a) El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control). Cuando el ratio es superior a la unidad implica que la probabilidad media del participante es superior.

3.2. Impacto del programa

En esta sección llevamos a cabo un análisis de evaluación de impacto de la participación en el programa que combina las probabilidades medias estimadas para distintos colectivos (sección anterior), con el efecto marginal de la participación en el programa sobre dichas probabilidades, que son los que nos permiten analizar el efecto en términos cuantitativos.

3.2.1. Impacto general

En este apartado establecemos el impacto general del programa, para en secciones siguientes centrarnos en los colectivos específicos analizados.

La **probabilidad media estimada de empleo** para el total de la muestra (grupo de tratamiento y control considerados conjuntamente) sigue las pautas que veíamos en la sección anterior. Es decir, la probabilidad de permanecer en la empresa es mayor cuando se considera un periodo de 6 meses posterior a la finalización del contrato subvencionado que cuando se considera un periodo de 12 meses. La probabilidad de desempleo y de cambiar de empresa a un contrato de calidad baja no cambia si consideramos 6 o 12 meses. Finalmente, la probabilidad media estimada de cambiar de empresa a un contrato de calidad alta o media es mayor a los 12 meses que a los 6 meses.

En particular, la probabilidad media estimada para el total de la muestra (participantes y no participantes) de permanecer en la misma empresa es de 51.7% a los 6 meses (Figura 4a). Esta probabilidad desciende hasta el 46.1% si consideramos un periodo de 12 meses. En el caso de pasar al desempleo y cambiar de empresa a un contrato de calidad baja las probabilidades medias estimadas son del 13% y de alrededor del 5.5% respectivamente para ambos horizontes temporales. Lo más probable después de permanecer en la empresa tras el contrato subvencionado es cambiar de empresa a un contrato de calidad alta, que además experimenta un ascenso si consideramos 12 meses (16.8% a los 6 meses frente a 21.3% a los 12 meses). Por último, la probabilidad media estimada de cambiar de empresa a un contrato de calidad media sube ligeramente si ampliamos el horizonte de observación (12.8% a los 6 meses frente a 13.8% a los 12 meses).

Los resultados de la estimación del **impacto de la participación en el programa** sobre la probabilidad de **permanecer** en la empresa beneficiaria de la subvención muestran un efecto positivo, pues los participantes tienen una probabilidad de permanecer en la empresa 15.37 pp más alta que la de los no participantes tras 6 meses de haber finalizado la subvención. Este efecto desciende a 13.36 pp si se observa en los 12 meses siguientes (Cuadro 3, Panel A y Figura 4a). La mayor probabilidad de permanencia en la empresa de los participantes se traduce lógicamente en una menor probabilidad de cambiar de empresa. Concretamente, el impacto de participar en el programa sobre la



probabilidad de cambiar de empresa hacia empleos **de calidad alta y media** es negativo, es decir, participar en el programa reduce la probabilidad de cambiar de empresa a este tipo de contratos en 7.75 pp y 5.75 pp a los 6 meses respectivamente. Este descenso resulta algo mayor a los 12 meses hacia los empleos de calidad alta (8.31 pp) y para los de calidad media desciende ligeramente a 5.31 pp. En el caso de cambiar a otra empresa hacia un **empleo de calidad baja**, solo se observa un efecto negativo significativo a los 6 meses. La participación en el programa no tiene ningún efecto sobre la probabilidad de pasar al **desempleo**.

Cuadro 3. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Permanecer	Desempleo	Calidad Alta ^(a)	Calidad Media ^(a)	Calidad Baja ^(a)
PANEL A: Total					
6 meses	15.37 ***	-0.15	-7.75 ***	-5.75 ***	-1.72 ***
12 meses	13.36 ***	0.97	-8.31 ***	-5.31 ***	-0.71
PANEL B: Género					
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
PANEL C: Edad					
Menores de 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 de 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
PANEL D: Tiempo inscrito					
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%.

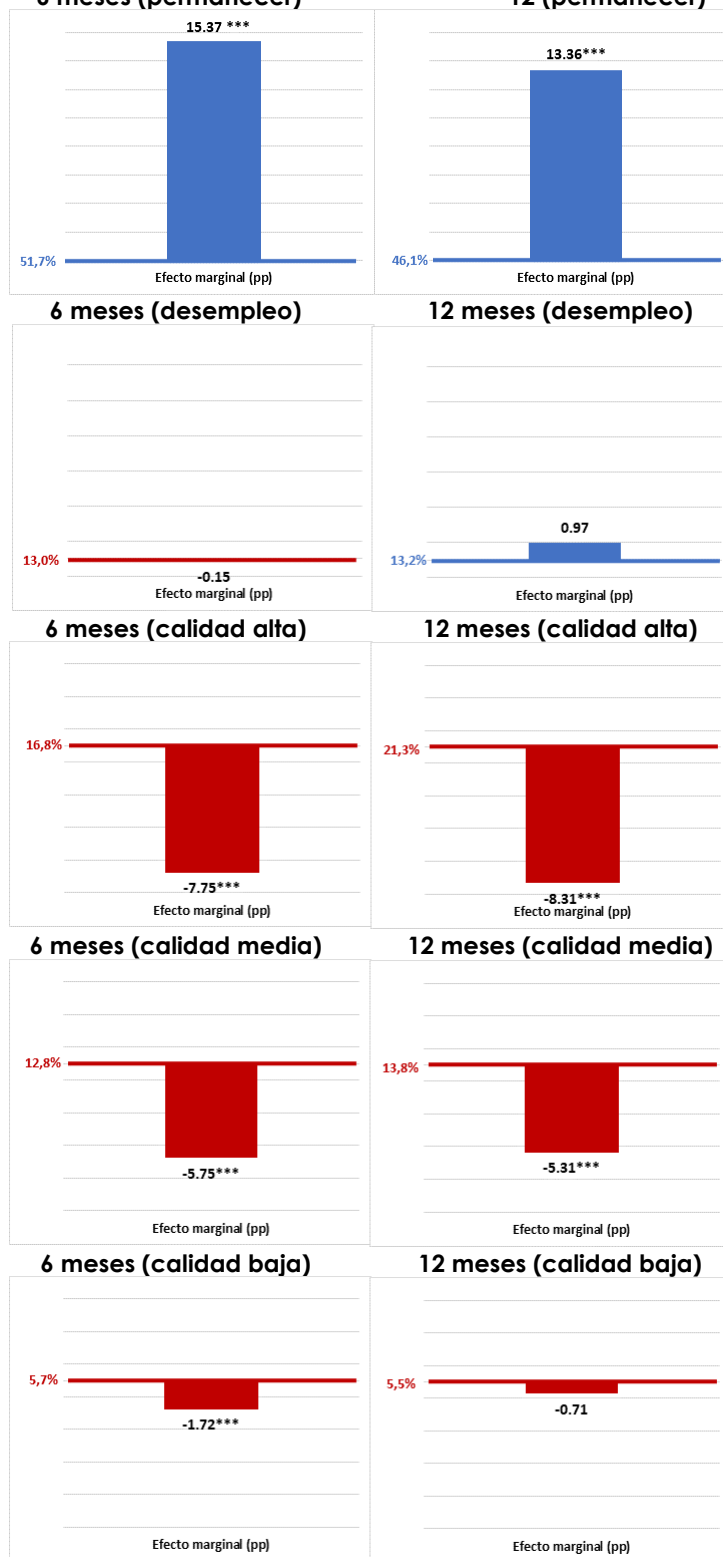
Nota 1: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación

Nota 2: Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.

(a) Estas columnas hacen referencia a la probabilidad de cambiar de empresa a un contrato de calidad alta, media y baja respectivamente.



Figura 4.a. Efecto marginal de la participación en el programa (total muestra)
6 meses (permanecer) 12 (permanecer)



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



3.2.2. Impacto de la participación por género

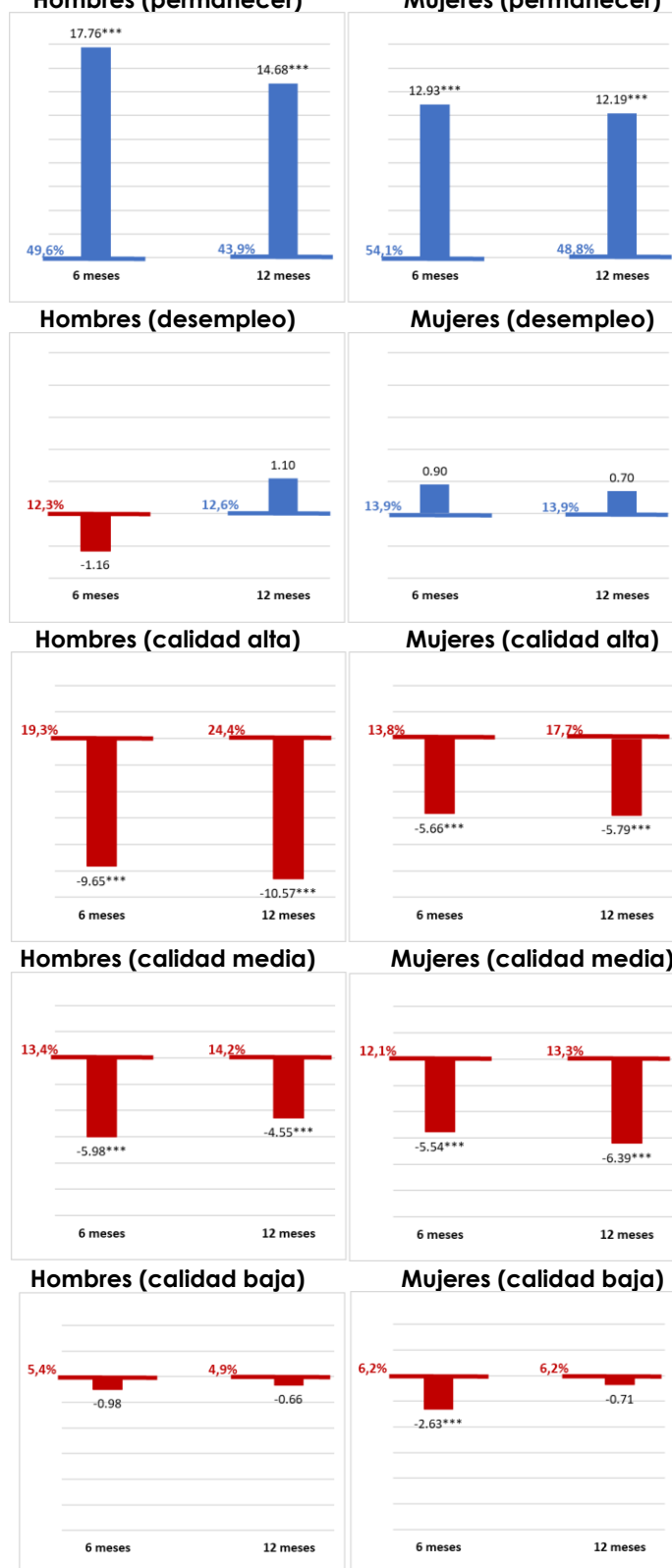
A continuación, replicamos el análisis del apartado anterior, pero centrando la atención sobre hombres y mujeres de manera independiente, para quienes se han construido grupos de control específicos para posteriormente replicar las estimaciones.

Los resultados del **efecto de la participación en el programa sobre la probabilidad de permanecer en la empresa**, se muestran en el Cuadro 3 anterior (Panel B) y la Figura 4b. Puede verse, que al igual que para el conjunto de la muestra, la participación en el programa tiene un impacto positivo a los 6 meses y desciende ligeramente a los 12 meses. El impacto es mayor para los hombres (17.76 pp frente a 12.93 pp de las mujeres a los 6 meses y 14.68 pp frente a 12.19 pp de las mujeres a los 12 meses). Es decir, el colectivo masculino es el que resulta más beneficiado del impacto positivo de la participación en el programa sobre la probabilidad de permanecer en la empresa.

Si consideramos el impacto sobre la probabilidad de cambiar a otra empresa a un **empleo de calidad alta**, se observa que participar en el programa ha tenido un efecto negativo, pero dicho efecto es mayor para los hombres que para las mujeres. A los 6 meses el impacto para los hombres es de -9.65 pp y -5.66 pp para las mujeres. Además, en el caso de los hombres, el efecto negativo de la participación es mayor en los empleos de calidad alta que en los empleos de calidad media, mientras que en el caso de las mujeres el impacto es similar. Concretamente, para los hombres el efecto de participar reduce la probabilidad de empleo en empleos de calidad alta en -9.65 pp a los 6 meses y dicho efecto es de -5.98 pp sobre los empleos de calidad media. En el caso de cambiar a otra empresa a un **empleo de calidad baja** el impacto no es significativo, salvo para las mujeres en los 6 meses posteriores a la finalización de la subvención. Ni para hombres ni para mujeres se observan efectos de la participación sobre la probabilidad de pasar al **desempleo**.



Figura 4.b. Efecto marginal de la participación en el programa (por género)



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



3.2.3. Impacto de la participación por edad

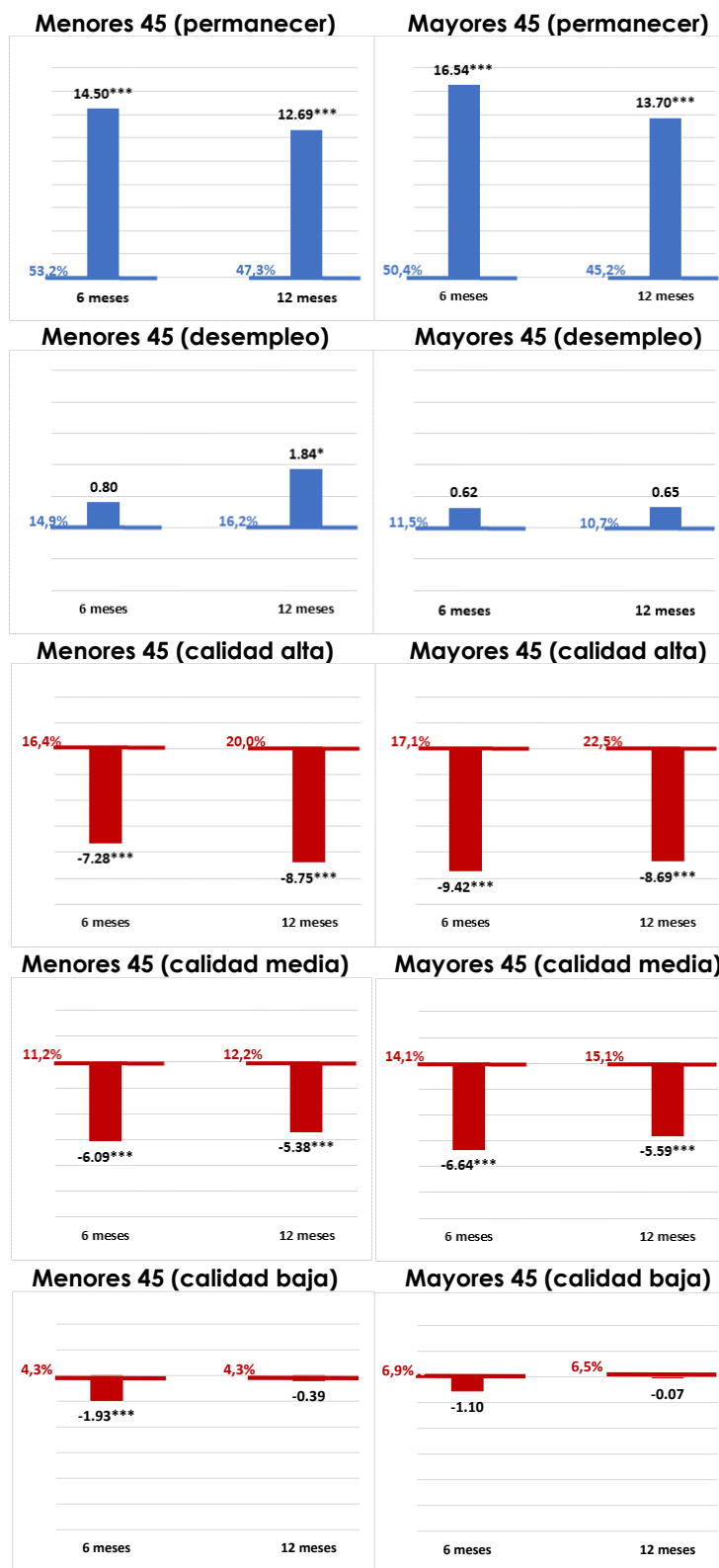
Siguiendo el planteamiento del apartado anterior, en este caso replicamos el análisis del impacto de la participación distinguiendo entre **menores de 45 años** y un segundo grupo de **mayores de 45 años**.

Los resultados relativos al **efecto de la participación en el programa** sobre la probabilidad de **permanecer** en la misma empresa reflejan un impacto positivo para ambos grupos. Sin embargo, el efecto resulta de mayor cuantía sobre los mayores de 45 años. En particular, para los menores de 45 años el efecto está en 14.5 pp a los 6 meses, mientras que para los mayores de 45 años el efecto es de 16.54 pp, y en línea con lo observado para el conjunto de la muestra, el impacto de la participación tiende a disminuir a medida que se extiende el periodo de análisis (Cuadro 3, Panel C y Figura 4c). Por tanto, podría decirse que, en términos de permanencia en la empresa, el colectivo de mayores de 45 años es el que resulta más beneficiado de la participación en el programa.

El efecto positivo de la participación sobre la probabilidad de permanecer en la empresa viene acompañado por una menor probabilidad de cambiar a otra empresa. Concretamente, la participación en el programa tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de cambiar a otra empresa a un **empleo de calidad alta**, especialmente en el caso de los mayores de 45 años. También observamos un efecto negativo de la participación sobre la probabilidad de cambiar a otra empresa a un **empleo de calidad media** y, de nuevo, más intenso para los mayores de 45 años. Debe señalarse que, tanto para menores como para mayores de 45 años, el impacto negativo se produce con mayor intensidad sobre los empleos de calidad alta que sobre los de calidad media. En cambio, no hay efecto de la participación sobre la probabilidad de pasar al **desempleo**, ni tampoco sobre la probabilidad de cambiar a otra empresa a un **empleo de calidad baja** para ninguno de los dos grupos.



Figura 4.c. Efecto marginal de la participación en el programa (por edad)



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



3.2.4. Impacto de la participación por duración del desempleo

En este caso distinguimos entre dos grupos de desempleados según la duración del desempleo. De cara al análisis estadístico, en este programa se considera personas desempleadas de larga duración (PLD) a aquellas personas inscritas como demandantes al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de incorporación al programa, pero menos de 12 meses ininterrumpidos de inscripción. Si la inscripción como demandante es de más de 12 meses ininterrumpidos se les considera personas paradas de muy larga duración (PMLD).⁶⁵

La **probabilidad media estimada de permanecer** en la empresa resulta, como en otros colectivos, inferior cuando medimos en un periodo de 12 meses que en el de 6 meses para ambos PLD y PMLD. Las probabilidades medias estimadas, en cualquier caso, son superiores para los PLD que para los PMLD (Figura 4d). Cuando consideramos el cambio a otra empresa a un contrato de calidad alta, media o baja las probabilidades medias estimadas son inferiores y en este orden a la probabilidad de pasar al desempleo para los PLD. Sin embargo, para los PMLD las probabilidades de cambiar a otra empresa a un contrato de calidad alta y media son las mayores como antes, pero ahora la probabilidad de cambiar al desempleo es menor que estos dos contratos y superior a los contratos de calidad baja.

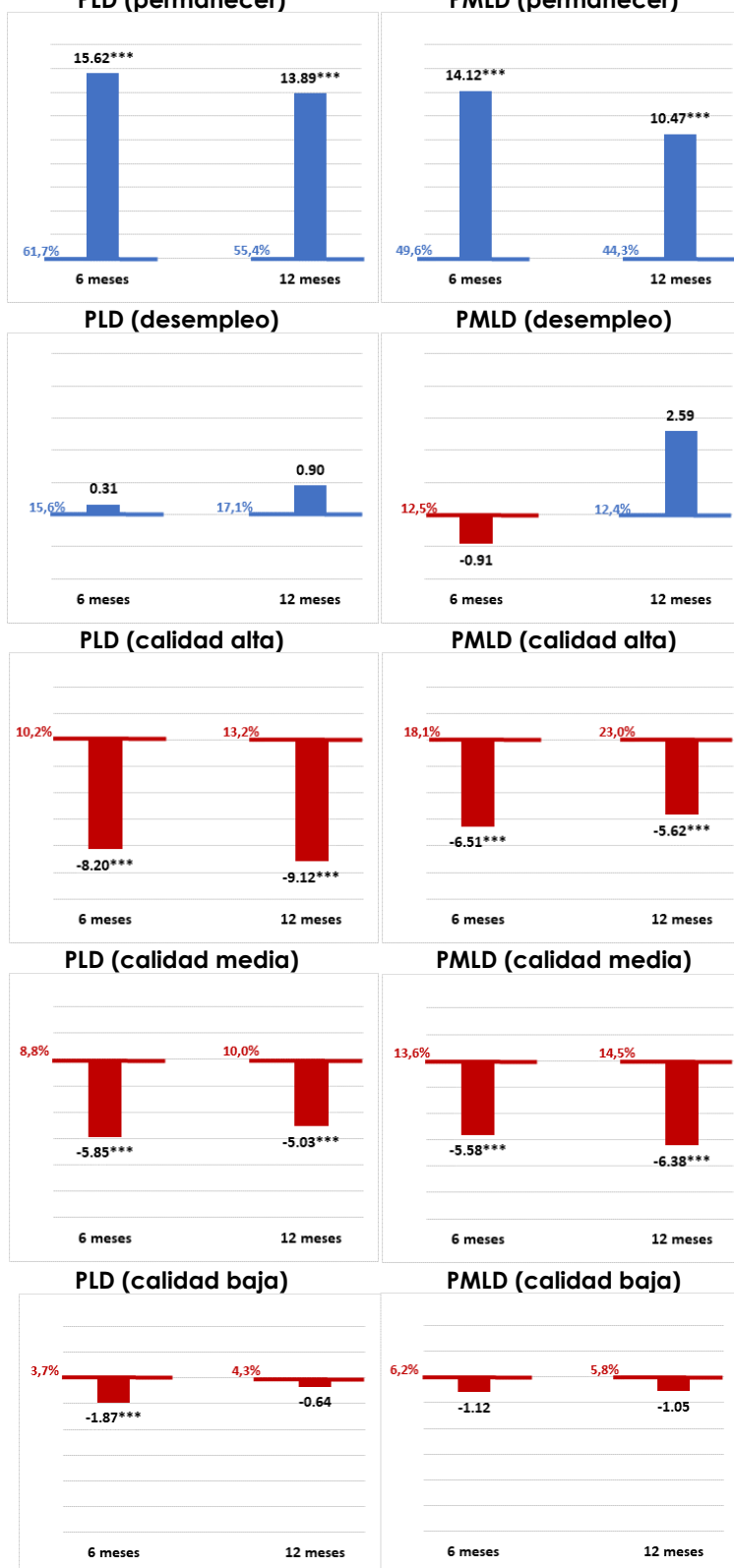
Si consideramos el efecto de la **participación en el programa** en términos de **permanecer** en la empresa, se observa que el impacto del programa a los 6 meses para el grupo de PLD es superior al de los PMLD (alrededor de 15.62 pp frente a 14.12 pp). Para ambos, el impacto desciende a los 12 meses (13.89 pp de los PLD frente al 10.47 pp de los PMLD, Cuadro 3, Panel D y Figura 4d). Como en otros apartados, este efecto positivo de la participación se obtiene como contraprestación de un efecto negativo sobre la probabilidad de cambiar a otra empresa hacia **empleos de calidad alta y media**. Para los PLD, el efecto (negativo) es más intenso sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta que sobre la de calidad media en ambos horizontes temporales y para los PMLD el impacto (negativo) es muy similar en ambos casos (calidad alta y calidad media).

Para ambos colectivos, la participación en el programa no tiene efectos sobre la probabilidad de pasar al **desempleo** ni tampoco sobre la probabilidad de cambiar a otra empresa a un **contrato de calidad baja**.

⁶⁵ Nótese que en otros programas evaluados en este Estudio se ha utilizado el umbral de 24 meses ininterrumpidos para la clasificación entre desempleados de larga duración y de muy larga duración.



Figura 4.d. Efecto marginal de la participación en el programa (duración desempleo)



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



4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

El "**Programa de incentivos a la contratación indefinida**" evaluado en este capítulo tiene como objetivo el fomento de la contratación indefinida inicial. La subvención tiene una duración de 12 meses. Con objeto de la evaluación se han considerado dos grupos (participantes y no participantes) y se ha evaluado la probabilidad de encontrar empleo tanto a los 6 meses tras la finalización de la subvención como a los 12 meses.

Los resultados obtenidos de la evaluación del programa reflejan varias características. La mayor probabilidad de empleo 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 pasar al desempleo. Si atendemos a colectivos específicos, observamos que las probabilidades de permanecer en la empresa son mayores en mujeres, menores de 45 años y PLD.

La probabilidad de pasar a otra empresa con un contrato de calidad alta es mayor en todos los casos que la probabilidad de pasar a otra empresa a un contrato de calidad media o al desempleo. La única excepción la encontramos en 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. 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.

Si consideramos las transiciones a otras empresas en empleos de calidad alta o media, se observa que, debido a la participación, la probabilidad de pasar a empleos de calidad alta se reduce más que la probabilidad de pasar a empleos de calidad media. Sólo en el caso de las mujeres y de los PMLD, el descenso de ambas probabilidades debido a 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 (definidos en este programa como los que llevan inscritos ininterrumpidamente 12 meses o más).

Dado que en la reforma laboral 2022 las nuevas contrataciones pasan a ser de carácter indefinido, salvo las excepciones contempladas, carece de sentido seguir primando de forma general la contratación de este tipo. 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. Si se pretende que el programa sea para dotar de mayor estabilidad al empleo, dichos colectivos son los más apropiados. 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.



Figura 5. Probabilidad media estimada de empleo

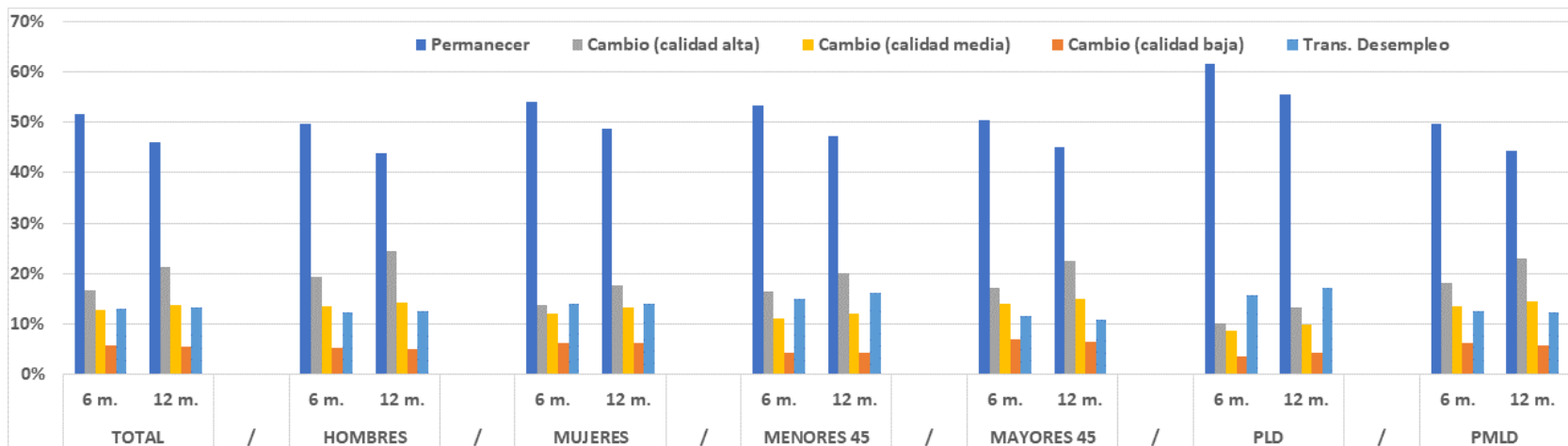
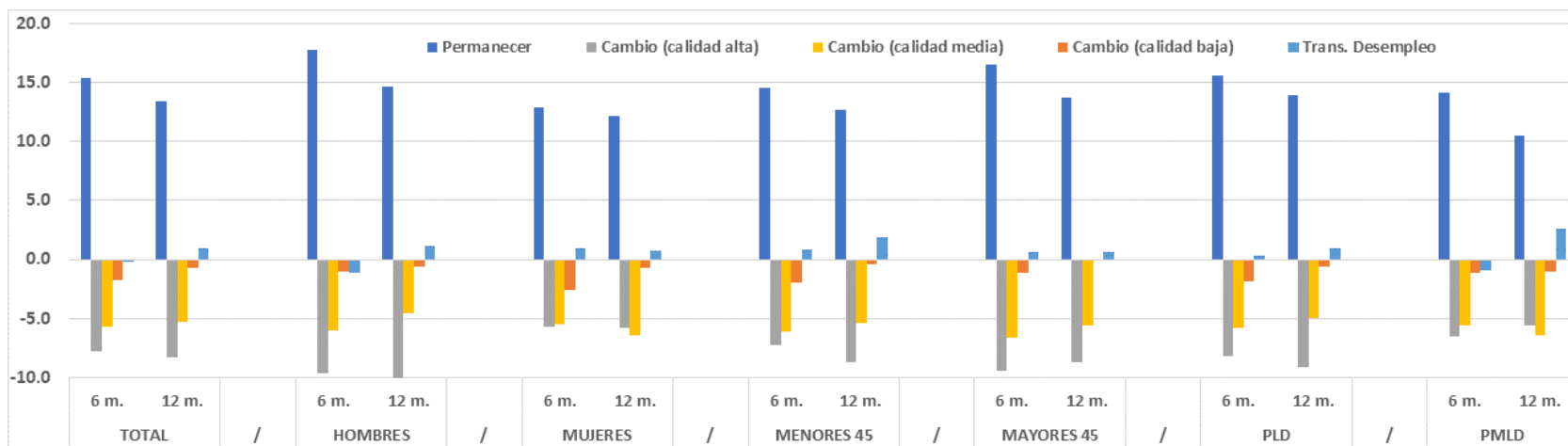


Figura 6. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



9. PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES Y FORMATIVOS)

A. FICHA RESUMEN⁶⁶

Línea de subvenciones incluidas dentro del “Programa de Incentivos a la contratación indefinida, en espacial de mayores de 45 años y mujeres”, dirigidas a promover **la conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos** que desarrollen su actividad en la Comunidad de Madrid. A partir del 17 de julio de 2018, el programa pasa a denominarse “Programa de Incentivos a la Contratación Indefinida” y se amplía la cuantía de las subvenciones, exigiéndose una vigencia mínima del contrato temporal de 6 meses.

Beneficiarios:

Trabajadores autónomos, empresas y entidades de carácter privado que no tengan ánimo de lucro.

Las contrataciones deben cumplir los siguientes requisitos

- La persona contratada deberá haber sido dada de alta en la Seguridad Social (el alta, así como y el inicio de la relación laboral, deben ser previos a la solicitud).
- El centro de trabajo deberá estar ubicado en la Comunidad de Madrid.
- Se subvencionará un máximo de 10 contrataciones indefinidas por año natural.
- La contratación deberá suponer un incremento neto del nivel de empleo indefinido.

Destinatarios:

Trabajadores contratados con contratos formativos (prácticas/formación y aprendizaje) o contratos temporales que desarrollen su actividad en la Comunidad de Madrid (a partir del 17 de julio: vigencia mínima del contrato formativo o temporal de 6 meses).

Descripción de la subvención:

- **Hasta 16 de julio de 2018:** 2.500 € por conversión de contrato formativo o contrato temporal en indefinido a tiempo completo y 3.000 € por conversión de contrato temporal en indefinido a tiempo completo para mayores de 45 años.
- **A partir del 17 de julio de 2018:** 3.000 € por cada conversión de contrato formativo o contrato temporal en indefinido a tiempo completo, con una vigencia mínima de 6 meses previos a la fecha de la conversión.

La subvención se reducirá proporcionalmente en función de la jornada si es a tiempo parcial (no pudiendo ser inferior al 62.5% de la jornada a tiempo completo).

En caso de sustitución por baja, serán admisibles nuevas conversiones.

Obligaciones: Contratación por un mínimo de 12 meses con la misma jornada.

Presupuesto año 2018: 5.650.000 €.

⁶⁶ Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.



B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El objetivo de los programas evaluados en los capítulos 8 y 9 es **fomentar la contratación, en especial, la de carácter indefinido**. Existen dos modalidades una la contratación inicial de carácter indefinido, que se ha analizado en el capítulo anterior, y la conversión de contratos temporales en indefinidos, objeto del presente capítulo. Inicialmente se diseñaron para la incorporación de personas desempleadas al mercado ordinario de trabajo, en especial de mayores de 45 años y mujeres con especiales dificultades de inserción, así como la conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos, mediante el establecimiento de incentivos a la contratación indefinida en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Con posterioridad se extendió a otros colectivos adicionales. Así, el programa busca facilitar la incorporación de personas desempleadas al mercado ordinario de trabajo, en particular de aquellas que necesitan una especial atención y/o alta protección.

Con respecto a los segundos, que son objeto de este capítulo, el objetivo es estimular la contratación y el empleo de calidad, en particular de aquellas que necesitan una especial atención y/o alta protección, promoviendo la conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos. El programa recoge incentivos por la conversión de contratos temporales o formativos en indefinidos para personas contratadas que desarrollen su actividad en la Comunidad de Madrid.

Los beneficiarios de este programa son las empresas, trabajadores autónomos y entidades de carácter privado sin ánimo de lucro. Los contratos deben formalizarse por escrito y el trabajador debe haber sido dado de alta en la seguridad social. El centro de trabajo debe estar en la Comunidad de Madrid. La contratación está sujeta a la subvención durante 12 meses, siempre y cuando suponga un incremento neto del nivel de empleo indefinido. Los beneficiarios deben mantener la contratación subvencionada y el alta en la Seguridad Social durante un periodo mínimo de 12 meses, así como una jornada no inferior al 62.5% de un trabajador a tiempo completo comparable.

En julio de 2018 este programa sufrió un cambio, no sólo en su denominación, sino también en el grupo de destinatarios. Se establece a partir de esa fecha que son subvencionables las transformaciones en indefinido de contratos temporales y formativos siempre que la vigencia mínima fuera de 6 meses previos a la fecha de la conversión. Este programa también sufrió un cambio en las cuantías, ya que antes del cambio la subvención ascendía a 2500€ por cada conversión de contrato formativo o contrato temporal en indefinido a tiempo completo y 3000€ por cada conversión de contrato temporal en indefinido a tiempo completo de mayores de 45 años. En la modificación de julio de 2018, estas cantidades pasaron a ser 3000€ por cada conversión de contrato formativo o contrato temporal en indefinido a tiempo



completo con independencia de la edad siempre que la vigencia fuera de un mínimo de 6 meses previos a la fecha de la conversión.

1. Características de los participantes en el programa

El grupo de tratamiento está formado por el universo de las personas destinatarias de contratos subvencionados en el “Programa de incentivos a la contratación indefinida” correspondiente a la convocatoria del año 2018. Tal y como se explica más adelante, debido a la necesaria depuración de la base de datos, así como al procedimiento estadístico posterior llevado a cabo para la selección de un grupo de control adecuado, del total de personas destinatarias, finalmente formarán parte del grupo de participantes (grupo de tratamiento) un total de 7357 individuos, 4470 hombres y 2887 mujeres.⁶⁷

Antes de proceder al análisis de impacto de la participación en el programa es necesario conocer las principales características de los participantes, las cuales se muestran en el Cuadro 1, así como en las figuras que se recogen a lo largo de esta sección.

En la evaluación de este programa y el resto de programas mixtos, además de la evaluación para la muestra general, se va a analizar el efecto en **colectivos específicos**: mujeres y mayores de 45 años. En este capítulo no consideramos parados de larga duración, dado que los beneficiarios son personas que están trabajando con anterioridad al contrato subvencionado bien en contratos formativos, prácticas o temporales.

Si bien el programa especificaba que los destinatarios fueran preferiblemente **mujeres**, el primer aspecto a destacar es que dicha cifra se no se cubre, pues las mujeres representan sólo un 39.2% de los participantes. Por **edad** se observa que el 76.8% de las personas participantes tienen entre 20 y 44 años, siendo el 23.2% de la muestra personas mayores de 45 años (Cuadro 1). Por género, vemos que el grupo de personas menores de 45 años es más numeroso para las mujeres (82.2% frente al 73.3% de los hombres).

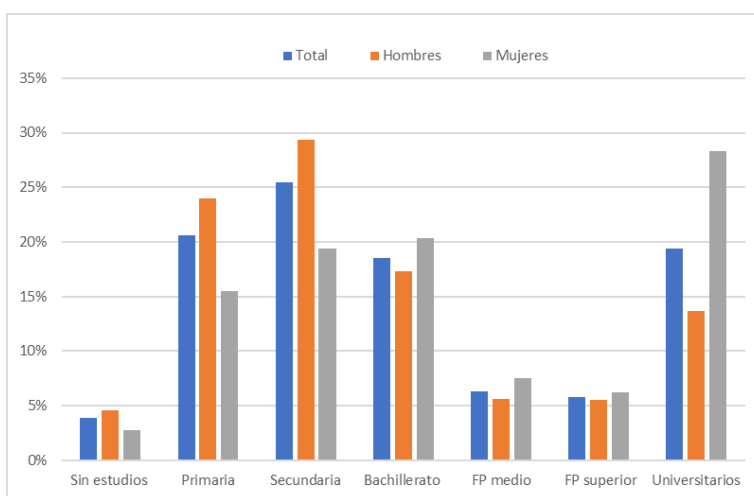
Respecto a otras características de los participantes, observamos, en primer lugar, que las personas con **un nivel de estudios** de Primaria y de Secundaria constituyen el grupo mayoritario de los participantes (alrededor de 21% y 25% respectivamente). Alrededor del 18% y 19.4% de los destinatarios poseen estudios de Bachillerato y estudios universitarios respectivamente (Figura 1a). El resto de niveles educativos están por debajo del 10% de los participantes. Se observan, sin embargo, importantes

⁶⁷ Las características de los beneficiarios (grupo de tratamiento) se han obtenido cruzando el fichero de beneficiarios con los correspondientes registros administrativos contratos desde el año 2014. De este modo se puede saber el tipo de contrato que tenían antes de la conversión, y las características del contrato indefinido que inician en 2017 o en 2018.



diferencias de género en cuanto al nivel de estudios de los participantes en este programa. Mientras que tan solo un 13.7% de los hombres que participan en este programa poseen estudios universitarios, entre las mujeres este porcentaje es del 28.3%. Por el contrario, el porcentaje de hombre con nivel de estudios de Primaria o Secundaria es superior al de las mujeres (23.9% frente al 15.5% para Primaria y 29.4% frente a 19.4% para Secundaria). También cabe destacar que hay menos mujeres en la categoría sin estudios (2.7% frente a un 4.6% de hombres). Por tanto, las mujeres participantes tienen un mayor nivel educativo.

Figura 1.a: Características de los participantes por nivel educativo

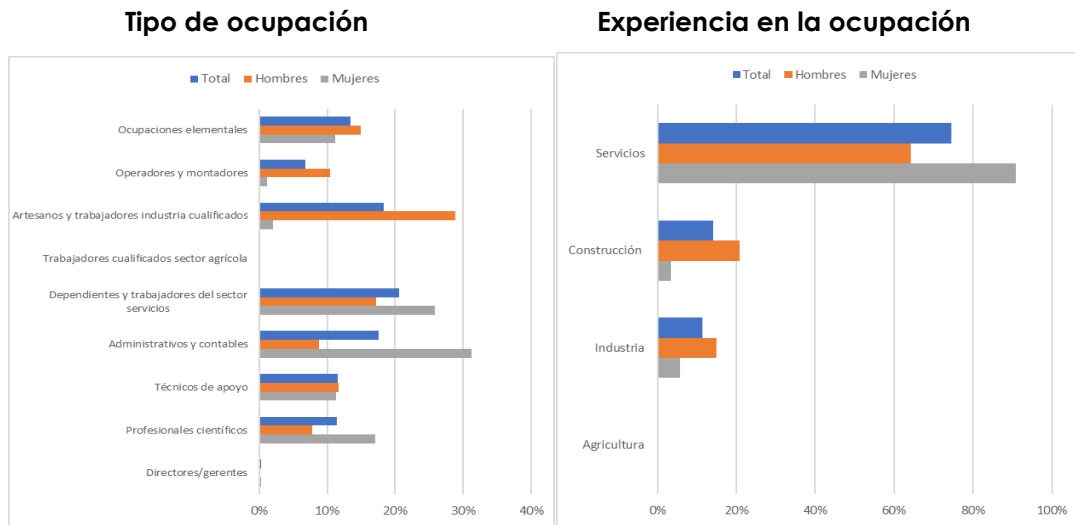


Si atendemos al tipo de **ocupación demandada** por los participantes, observamos claramente que tres ocupaciones son las más demandadas: “Dependientes y trabajadores del sector servicios”, “Artesanos y trabajadores de industria cualificados” y “Administrativos y contables” que representan respectivamente el 20.6%, 18.3% y 17.6% de los participantes (Figura 1b, panel izquierdo). Sin embargo, se aprecian diferencias significativas por género en las ocupaciones demandadas. Los hombres están más representados en “Artesanos y trabajadores de industria cualificados” con un 28.8% seguido de “Ocupaciones elementales” con un 15.0% y “Dependientes y trabajadores del sector servicios” con un 17.2%. Sin embargo, para las mujeres las ocupaciones más frecuentes son “Administrativos y contables” con un 31.2%, seguido de “Dependientes y trabajadores del sector servicios” con un 25.8% y de “Profesionales científicos” con un 17.0%.

Otra característica en la que encontramos importantes diferencias es en el **sector de actividad**. El 74.0% de los participantes trabajaban en el sector servicios, seguido de la construcción con un 14%. Los hombres trabajan menos en servicios (64.1% frente al 90.8% de las mujeres), más en construcción (20.9% frente al 3.5% de las mujeres) y por último en industria (14.9% frente al 5.7% de las mujeres).

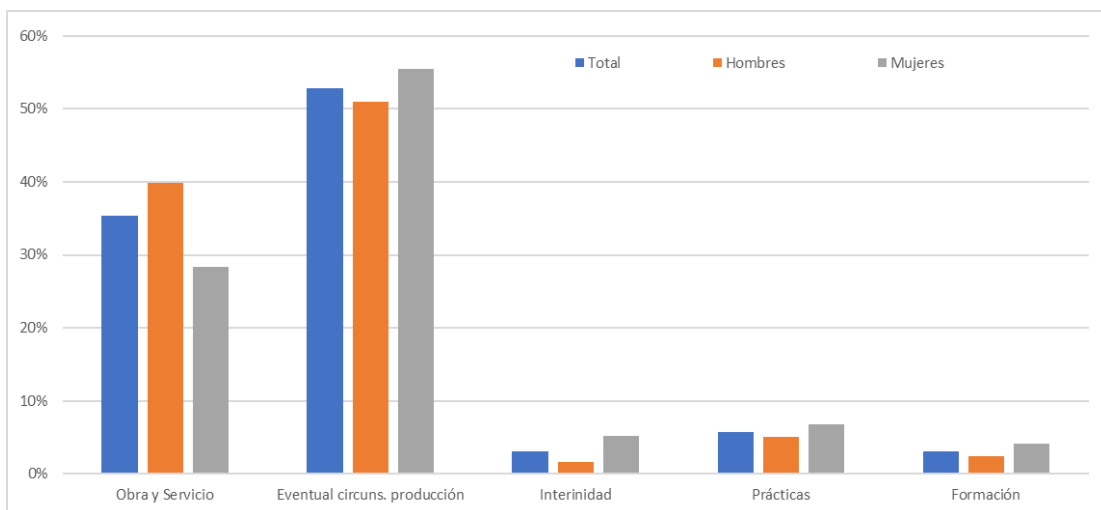


Figura 1.b: Características de los participantes por ocupación demandada y experiencia



Si tenemos en cuenta el **contrato previo** observamos que el 52.8% provenía de un contrato eventual por razones de producción, un 35.4% en contratos de obra y servicio, y el resto repartidos entre contrato de prácticas (5.7%), en formación (3.1%) e interinidades (3.0%). Por género, hay pequeñas diferencias en los contratos eventuales (51.0% de los hombres frente al 55.5% de las mujeres (Figura 1c). En los contratos por obra y servicio es donde los hombres son más números que las mujeres (39.9% frente al 28.3%). Por el contrario, entre las mujeres encontramos una mayor presencia en contratos de interinidad, contratos de prácticas y contratos de formación que en la submuestra de hombres.

Figura 1.c: Características de los participantes por contrato previo

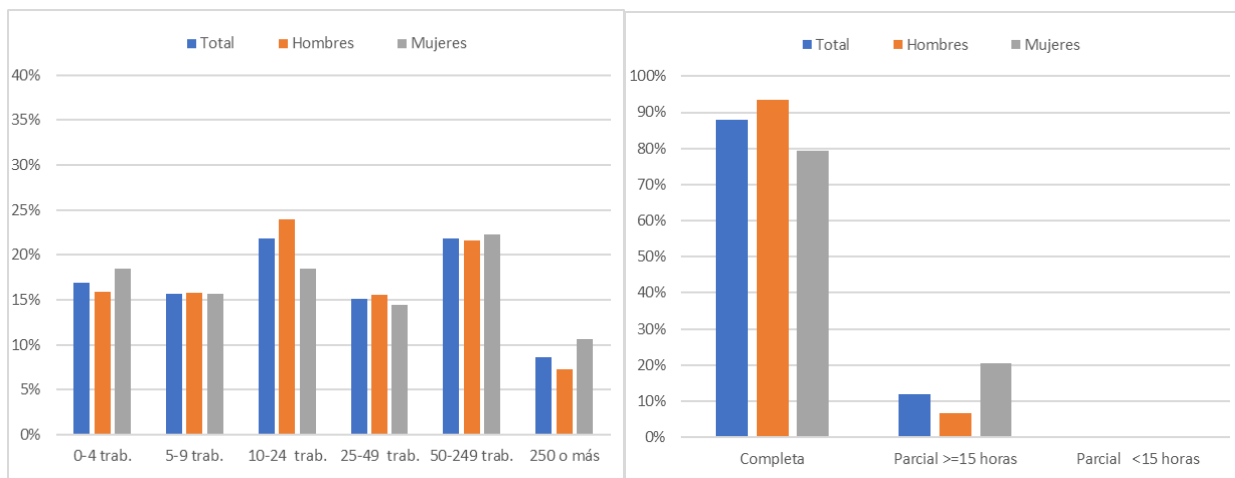


Por **tipo de jornada**, observamos que en su mayoría son a tiempo completo (87.9% frente al 12.0% de jornada parcial de más de 15 horas). Hay importantes diferencias de género. Mientras que entre los



hombres el 93.4% son a jornada completa, dejando solo un 6.6% a tiempo parcial, en el caso de las mujeres el tiempo completo es del 79.4% y el caso de tiempo parcial de más de 15 horas es del 20.4%. Si consideramos el **tamaño de la empresa** encontramos que los tamaños más frecuentes son 10-24 trabajadores junto con 50-249 trabajadores (aproximadamente el 22% en cada uno de los casos). Por género también son las más frecuentes, con el matiz de que las empresas de 10-24 trabajadores son más frecuentes para los hombres (324.0% frente al 18.4% de las mujeres). Para las mujeres aparecen las empresas de 0-4 trabajadores como más las segundas frecuentes (18.5% frente al 15.9% de los hombres).

Figura 1.e: Características de los participantes por tipo de jornada y tamaño de la empresa



Finalmente, cabe destacar que, entre las mujeres participantes, el porcentaje hay un porcentaje mayor de hombres con **nacionalidad extranjera** (19.0% frente al 12.6% de mujeres).



Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	7,357	4,470	2,887
Colectivos específicos			
Hombres	60.8%	100.0%	0.0%
Mujeres	39.2%	0.0%	100.0%
< 30 años	30.1%	27.0%	34.8%
30-44 años	46.7%	46.3%	47.4%
45-54 años	18.3%	20.5%	14.8%
>55 años	4.9%	6.2%	2.9%
Nivel de estudios			
Sin estudios	3.9%	4.6%	2.7%
Primaria	20.6%	23.9%	15.5%
Secundaria	25.4%	29.4%	19.4%
Bachillerato	18.5%	17.3%	20.4%
FP medio	6.3%	5.6%	7.5%
FP superior	5.8%	5.5%	6.2%
Universitarios	19.4%	13.7%	28.3%
Ocupación demandada			
Directores/gerentes	0.2%	0.2%	0.3%
Profesionales científicos	11.4%	7.8%	17.0%
Técnicos de apoyo	11.5%	11.7%	11.3%
Administrativos y contables	17.6%	8.7%	31.2%
Dependientes y trabajadores del sector servicios	20.6%	17.2%	25.8%
Trabajadores cualificados sector agrícola	0.1%	0.2%	0.0%
Artesanos y trabajadores industria cualificados	18.3%	28.8%	2.0%
Operadores y montadores	6.8%	10.4%	1.1%
Ocupaciones elementales	13.5%	15.0%	11.2%
Sector			
Agricultura	0.1%	0.1%	
Industria	11.3%	14.9%	5.7%
Construcción	14.0%	20.9%	3.5%
Servicios	74.6%	64.1%	90.8%
Tipo contrato previo			
Obra y Servicio	35.4%	39.9%	28.3%
Eventual circunstancias producción	52.8%	51.0%	55.5%
Interinidad	3.0%	1.6%	5.2%
Prácticas	5.7%	5.0%	6.8%
Formación	3.1%	2.4%	4.1%
Tamaño de la empresa			
0-4 trabajadores	16.9%	15.9%	18.5%
5-9 trabajadores	15.7%	15.7%	15.7%
10-24 trabajadores	21.8%	24.0%	18.4%
25-49 trabajadores	15.1%	15.5%	14.5%
50-249 trabajadores	21.9%	21.6%	22.3%
250 y más trabajadores	8.6%	7.3%	10.7%
Tipo de jornada			
Completa	87.9%	93.4%	79.4%
Parcial >=15 horas	12.0%	6.6%	20.4%
Parcial < 15 horas	0.1%	0.1%	0.2%
Nacionalidad			
Español	83.5%	81.0%	87.4%
Extranjero	16.5%	19.0%	12.6%



2. Selección del grupo de control

2.1 Grupo de control

Tal y como queda recogido en la Guía Metodológica, dado el carácter observacional de los datos disponibles, la metodología que se va a aplicar en el estudio de la evaluación del impacto de la participación en cada uno de los programas se basa en la selección de un grupo de control que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio. Es decir, se va a seleccionar un grupo de personas que no participan en el programa pero que tienen características similares a las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es, por tanto, seleccionar individuos cuya probabilidad para ser destinatarios/as de un contrato subvencionado del programa de **Programa de incentivos a la contratación indefinida**, sea muy similar a la de las personas han participado activamente en el programa.

Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de individuos dentro de estratos exactamente iguales. Como se explica con más detalle en la Guía Metodológica, el algoritmo CEM permite mejorar la inferencia causal reduciendo los desequilibrios entre el grupo de tratamiento y el grupo de control en relación a un conjunto de variables o características observadas de los individuos.

En estos programas de incentivos al empleo indefinido, además de las características de los participantes que detallaremos más adelante, se consideran dos elementos cruciales para la evaluación del impacto. En primer lugar, se exige que los integrantes del grupo de control no hayan participado en el programa y que además tampoco hayan participado en otras políticas activas de empleo. En segundo lugar, se debe considerar en la selección del grupo de control que hayan iniciado un contrato indefinido y que hayan tenido previamente un contrato temporal para que coincida con el tiempo de inscripción de los participantes en el programa.

Con carácter general, el **grupo de control** estará integrado por personas que (i) no hayan sido destinatarias de ningún contrato subvencionado del programa; (ii) no hayan participado en ninguna otra política activa de empleo y (iii) en el mes inmediatamente anterior al primer mes objeto de subvención se encontraban en un contrato de formación o temporal. Se van a considerar contratos comenzados tanto en 2017 como en 2018. Más adelante se hará la descripción de la estructura temporal del programa. Una vez seleccionado el grupo de control de todos los potenciales candidatos, el tamaño de la muestra es de 45162 individuos de los cuales 20925 son mujeres y 24250 son hombres.



En la evaluación de impacto de este programa las variables pretratamiento en base a las cuales se ha realizado el emparejamiento son el género, la edad (en grupos de 16-24 años, 25-34 años, 35-44 años, 45-54 años y 55-65 años), el nivel formativo (Sin estudios, Primaria, Secundaria 1ª etapa, Bachillerato, FP medio, FP superior, Universitarios 1er ciclo y Universitarios grado superior), nacionalidad, actividad del contrato subvencionado, ocupación (cuello blanco y azul), tamaños de la empresa (0-4 trabajadores; 5-9 trabajadores; 10-24 trabajadores; 25-49 trabajadores; 50-249 trabajadores; 250 y más trabajadores) y tipo de contrato previo a la conversión (Obra y Servicio, Eventual circunstancias de producción o Interinidad vs Prácticas y Formación).

Adicionalmente a la evaluación del impacto considerando toda la muestra, al objeto de obtener una estimación más precisa del efecto de la participación en el programa en términos de probabilidad de empleo, se ha procedido a analizar el impacto para diversos **colectivos especiales** como se presentó en la sección anterior: género (hombre vs mujer) y edad (menores de 45 vs 45 años y más)⁶⁸. En todos los casos el grupo de control se ha generado de manera similar al caso de la muestra total. Los correspondientes porcentajes de emparejamiento han sido muy altos. En el caso general ha sido del 97.5% mientras que para el análisis por género ha sido del 96.0% para mujeres y 96.9% para hombres. Por edad, tenemos incluso un mayor porcentaje siendo para los menores de 45 años del 97.8% y para los mayores de 45 años del 96.6%.

2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que la participación en el programa implica un contrato, a efectos de analizar el éxito del programa en términos de empleo, la probabilidad de empleo debe medirse después de finalizar el contrato subvencionado. Observamos en primer lugar si, con posterioridad a la conversión de contrato temporal a indefinido, el individuo aparece registrado en el fichero de contratos con algún contrato distinto. En ese caso consideraremos que se ha producido una transición hacia otro empleo indicando la calidad del mismo (baja, media o alta). En el caso de observar varios contratos distintos nos quedaremos con el de mayor calidad.

Si el individuo no aparece en ningún momento con posterioridad al inicio del contrato subvencionado (para el grupo de tratamiento) o análogo al subvencionado (para el grupo de control) en los ficheros de contratos, los buscamos en demandas. Si los encontramos en demandas en situación administrativa de alta y siendo desempleados consideramos que se ha producido una transición al desempleo. Por último, si no observamos al individuo ni en contratos ni en demandas, consideramos que continúa en el

⁶⁸ En el resto de programas se consideraba como colectivo especial los parados de larga duración, pero en este programa por su naturaleza los trabajadores sujetos al contrato subvencionado estaban trabajando con anterioridad en un contrato no indefinido.

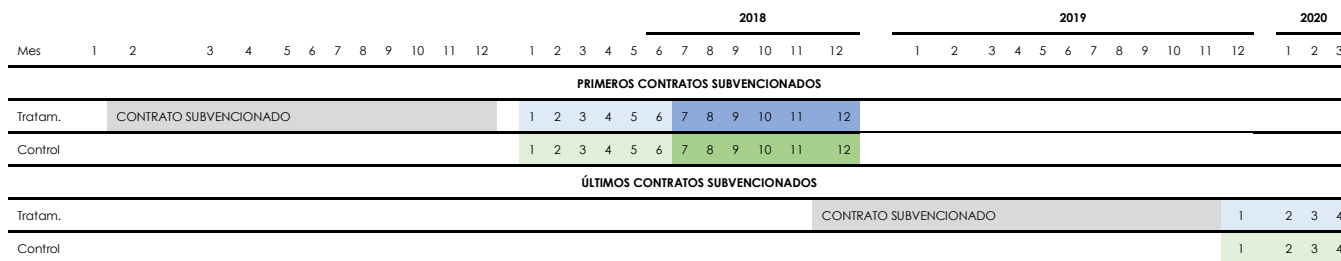


contrato indefinido. Para comprobar que esto es así, se han cruzado estos datos con los datos correspondientes a las afiliaciones a la Seguridad Social.

Concretamente se ha realizado el análisis de las transiciones anteriormente descritas a los 6 meses y a los 12 meses tras la fecha fin del contrato subvencionado. El primer contrato que se observa fue de enero de 2017, por lo que el contrato subvencionado dura hasta diciembre de 2017 (incluido). Por tanto, se les observa en un primer periodo de 6 meses hasta junio de 2018 y en un segundo periodo de 12 meses hasta diciembre 2018. El periodo máximo de observación se fija en febrero 2020 (incluido) por los motivos anteriormente expuestos relacionados con la pandemia del COVID-19. Para poder tener un horizonte temporal homogéneo para todos los individuos del grupo de tratamiento, y también para los individuos del grupo de control, se han seleccionado ventanas de 6 y 12 meses de cara a evaluar el impacto de la medida objeto de análisis. Por tanto, se ha construido un panel de 24 meses desde el inicio del contrato subvencionado para el grupo de tratamiento, y de su análogo para el grupo de control.

En este punto es preciso señalar que para el grupo de tratamiento alrededor del 95% de estos individuos que consideramos que continúan en el contrato indefinido subvencionado están dados de alta en la Seguridad Social al finalizar el horizonte temporal objeto de análisis. El porcentaje correspondiente al grupo de control es ligeramente inferior (alrededor del 89%). Para el 5/11% restante (en el caso de los participantes y no participantes respectivamente) que aparecen dados de baja en la Seguridad Social o como inexistentes en la Seguridad Social, consideramos que se ha producido una transición al desempleo. A modo ilustrativo, en la Figura 2 aparece el diagrama temporal para este programa, en dos paneles correspondientes, el primero a la fecha del primer contrato subvencionado objeto de estudio y el segundo a la fecha del último contrato subvencionado.

Figura 2. Diagrama temporal correspondiente al inicio del contrato subvencionado



Nota: Los contratos subvencionados se presentan en gris; los periodos de 6 meses posteriores se presentan en azul y verde claro para grupos de tratamiento y control respectivamente; los periodos de 12 meses posteriores se presentan en azul y verde oscuro para grupos de tratamiento y control respectivamente.



3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.
- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado analizamos las **probabilidades medias estimadas de empleo** (en el periodo de **6 y 12 meses** respectivamente) entre el grupo de tratamiento y de control a partir de las estimaciones de los modelos logístico multinomial (para la probabilidad de permanecer en la empresa, cambiar a otra con contrato de calidad alta, media o baja, o pasar al desempleo) para la muestra total. En estas estimaciones, además de la participación en el programa, se ha controlado también por diferentes características que podrían afectar a la probabilidad de encontrar empleo⁶⁹. En el Cuadro 2 se muestran los resultados para el conjunto de la muestra, así como para los colectivos específicos analizados. La Figura 3 muestra las probabilidades medias estimadas para participantes y no participantes conjuntamente.

Los resultados muestran **cuatro rasgos diferenciados**: (i) la probabilidad media estimada de permanecer en la empresa de los participantes es superior a la de los no participantes (ratios por encima de la unidad)⁷⁰; (ii) la probabilidad media estimada de cualquier transición es inferior a la de permanecer en la empresa; (iii) la probabilidad media de transición hacia el desempleo es menor para los participantes

⁶⁹ En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

⁷⁰ El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control).



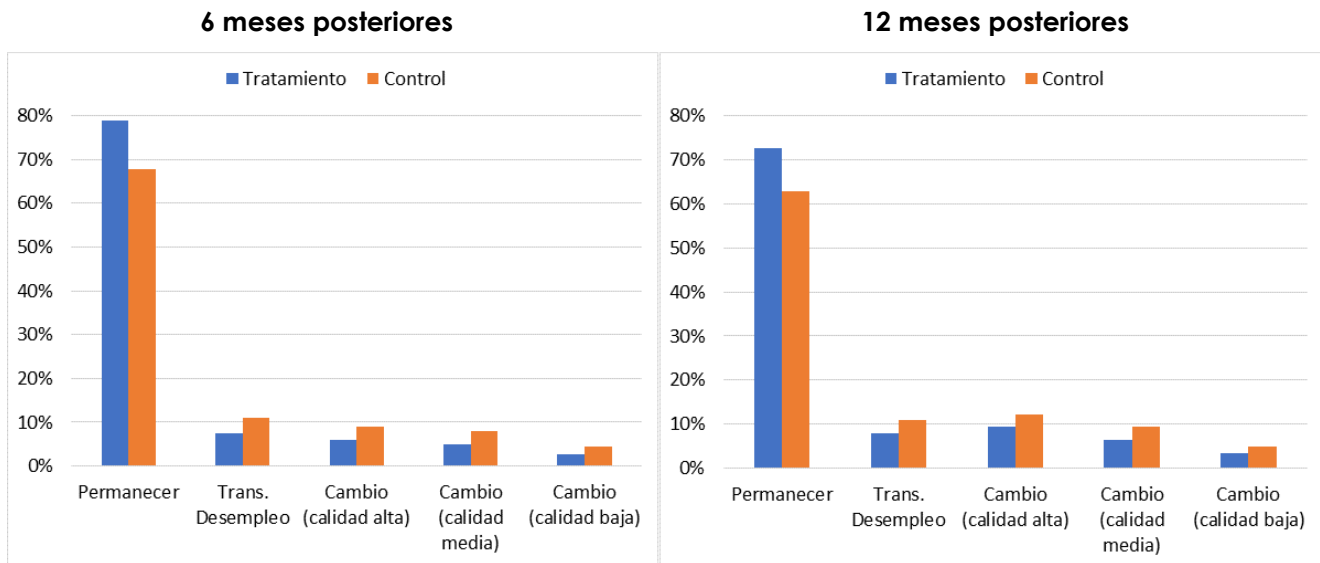
y (iv) las probabilidades medias de permanecer disminuyen al extender el periodo de análisis a los 12 meses posteriores del fin de la subvención, mientras que la probabilidad estimada de cambiar de empresa a un contrato de calidad alta o media se incrementa. En lo que respecta a la transición hacia el desempleo o hacia empleos de calidad baja en otra empresa, las probabilidades estimadas son muy similares en los dos horizontes temporales contemplados.

En particular, para el total de la muestra se puede observar que la probabilidad media de permanecer en la empresa a los **6 meses** después de finalizar la subvención por la conversión del contrato temporal/formativo es superior para el grupo de los participantes (78.8% frente a 67.9% del grupo de control, ver Cuadro 2 y Figura 3, panel izquierdo). Cuando tenemos en cuenta las transiciones hacia el desempleo o a hacia otras empresas, se observa que la probabilidad de cambiar de empresa duplica la probabilidad de pasar al desempleo, pero en todos los casos y en los dos horizontes temporales contemplados, las probabilidades son menores para los participantes. Por ejemplo, la probabilidad de ir a otra empresa a un contrato de calidad alta es del 5.9% para los participantes mientras que asciende al 8.9% para el grupo de no participantes. En el caso de la transición al desempleo, también la probabilidad estimada para los no participantes es mayor que para los participantes (10.9% frente a 7.5%).

Para el horizonte temporal de **12 meses**, desciende la probabilidad de permanecer en la empresa y consecuentemente aumentan las probabilidades de cambiar de empresa y también la probabilidad de transición hacia el desempleo (ver Figura 3, panel derecho). Es destacable que la mayor transición se produce siempre hacia empleos de calidad alta, incrementándose para los participantes del 5.9% a los 6 meses al 9.4% a los 12 meses, siendo además dicho aumento de mayor cuantía que el observado para los no participantes. Considerando conjuntamente la probabilidad de permanecer en la empresa y la probabilidad de cambiar de empresa hacia empleos de calidad alta, dicha cifra es para los participantes del 82.1% a los 12 meses y del 75% para los no participantes. Considerando conjuntamente la probabilidad de cambiar de empresa hacia empleos de calidad baja y la transición hacia el desempleo, la probabilidad conjunta para los participantes es del 11.4% y del 15.6% para los no participantes 12 meses después de finalizar la subvención.



Figura 3: Efectos en la probabilidad de empleo (grupo tratamiento y control)



Atendiendo a **colectivos específicos** se observan los siguientes hechos.

En el caso de las **mujeres** participantes, se observa que su probabilidad media estimada de permanecer en la empresa, al igual que en el programa de contratación indefinida inicial, es superior a la de los **hombres** (Cuadro 2). Por su parte, en comparación con el colectivo masculino, las mujeres participantes presentan también mayores probabilidades de pasar al desempleo y de cambiar de empresa hacia empleos de calidad baja. Al comparar con el grupo de control, se aprecia que las mujeres alcanzan mayores probabilidades de permanencia en la empresa y menores probabilidades de transición hacia el desempleo y hacia empleos en otras empresas. Esto ocurre también para los hombres.

Al diferenciar por grupos de edad, observamos que los participantes **menores de 45 años** alcanzan en ambos periodos mayores probabilidades de permanecer en la empresa que los **mayores de 45 años**, al mismo tiempo que presentan menores probabilidades de cambio hacia otras empresas (en cualquier tipo de empleo) y mayores probabilidades de transición hacia el desempleo. Comparando con sus homólogos del grupo de control, puede verse que los participantes, con independencia de su edad, presentan siempre mayores probabilidades de permanencia en la empresa y menores probabilidades de transición hacia el desempleo y de cambio hacia otras empresas.



Figura 4: Probabilidad media estimada de empleo (grupo tratamiento y control) por género 6 meses posteriores 12 meses posteriores

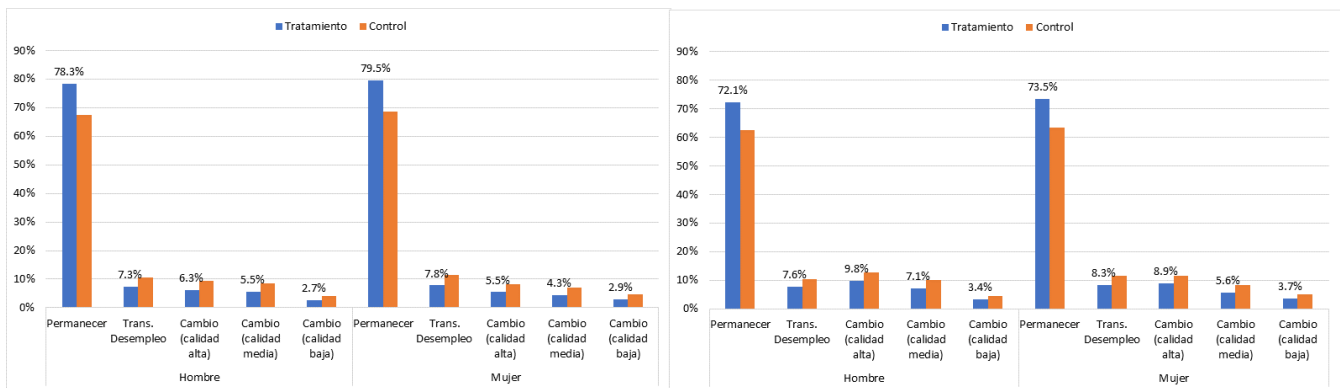
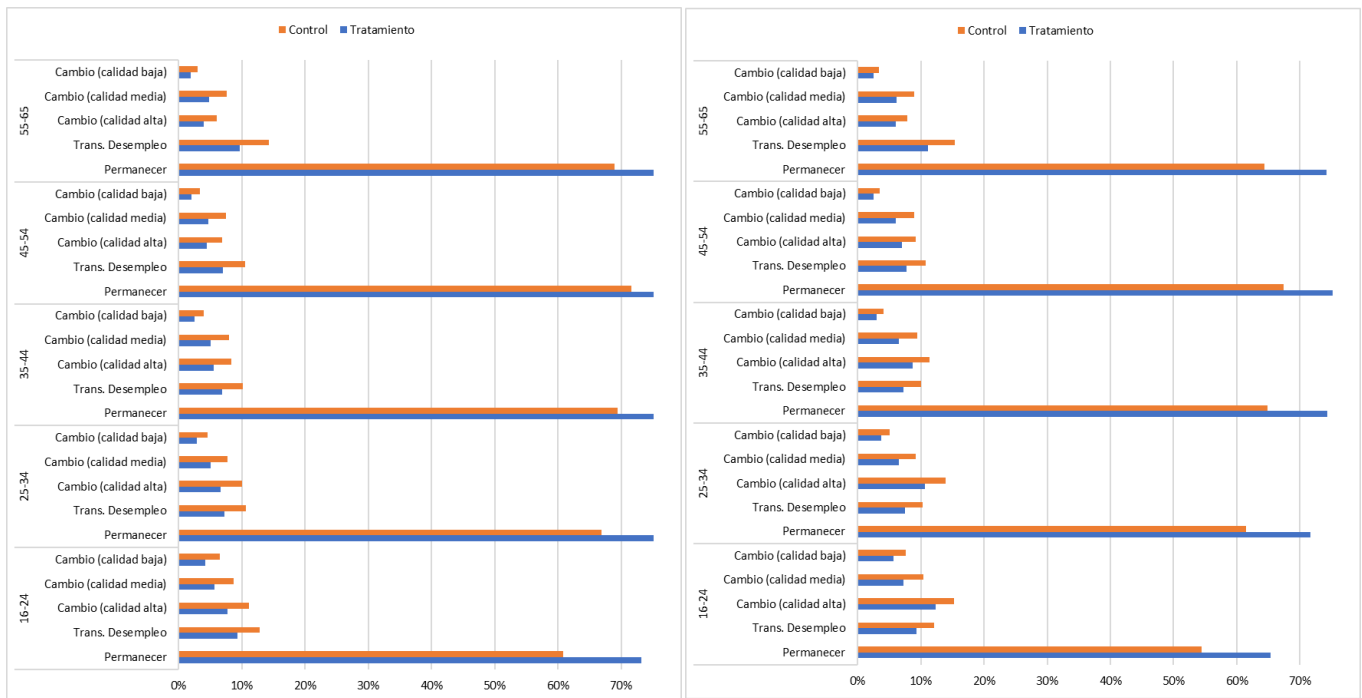


Figura 5: Probabilidad media estimada de empleo (grupo tratamiento y control) por edad 6 meses posteriores 12 meses posteriores



Cuadro 2. Probabilidades medias estimadas de empleo

	Pr (Permanecer)			Pr (Desempleo)			Pr. (Calidad alta)			Pr. (Calidad media)			Pr. (Calidad baja)		
	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio	Control	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio	Tratam.	Control	Ratio
6 MESES															
Total	78.78%	67.85%	1.16	7.48%	10.94%	0.68	5.94%	8.95%	0.66	5.04%	7.91%	0.64	2.76%	4.36%	0.63
Hombres	78.29%	67.44%	1.16	7.25%	10.54%	0.69	6.25%	9.36%	0.67	5.51%	8.48%	0.65	2.70%	4.18%	0.65
Mujeres	79.55%	68.49%	1.16	7.82%	11.55%	0.68	5.46%	8.30%	0.66	4.32%	7.03%	0.62	2.85%	4.63%	0.62
Edad															
16-24	73.22%	60.81%	1.20	9.26%	12.83%	0.72	7.74%	11.11%	0.70	5.61%	8.72%	0.64	4.17%	6.53%	0.64
25-34	78.17%	66.96%	1.17	7.22%	10.59%	0.68	6.67%	10.09%	0.66	5.02%	7.78%	0.65	2.92%	4.57%	0.64
35-44	79.93%	69.47%	1.15	6.92%	10.18%	0.68	5.53%	8.39%	0.66	5.07%	7.97%	0.64	2.54%	3.99%	0.64
45-54	81.78%	71.69%	1.14	7.00%	10.53%	0.66	4.49%	6.92%	0.65	4.69%	7.52%	0.62	2.04%	3.33%	0.61
55-65	79.63%	68.99%	1.15	9.67%	14.29%	0.68	4.01%	6.09%	0.66	4.82%	7.60%	0.63	1.88%	3.02%	0.62
12 MESES															
Total	72.67%	62.81%	1.16	7.90%	10.82%	0.73	9.43%	12.19%	0.77	6.51%	9.41%	0.69	3.49%	4.78%	0.73
Hombres	72.11%	62.44%	1.16	7.65%	10.42%	0.73	9.76%	12.55%	0.78	7.11%	10.07%	0.71	3.37%	4.53%	0.74
Mujeres	73.52%	63.39%	1.16	8.29%	11.44%	0.72	8.93%	11.63%	0.77	5.58%	8.38%	0.67	3.68%	5.16%	0.71
Edad															
16-24	65.40%	54.48%	1.20	9.33%	12.15%	0.77	12.38%	15.29%	0.81	7.23%	10.42%	0.69	5.66%	7.66%	0.74
25-34	71.61%	61.52%	1.16	7.51%	10.30%	0.73	10.68%	13.88%	0.77	6.49%	9.26%	0.70	3.71%	5.05%	0.74
35-44	74.32%	64.89%	1.15	7.30%	10.05%	0.73	8.78%	11.43%	0.77	6.54%	9.47%	0.69	3.07%	4.16%	0.74
45-54	76.72%	67.44%	1.14	7.70%	10.82%	0.71	7.00%	9.23%	0.76	6.07%	8.97%	0.68	2.51%	3.53%	0.71
55-65	74.15%	64.40%	1.15	11.15%	15.38%	0.73	6.03%	7.84%	0.77	6.18%	8.95%	0.69	2.49%	3.43%	0.73

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación.

^(a) El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control). Cuando el ratio es superior a la unidad implica que la probabilidad media del participante es superior.



3.2. Impacto del programa

En esta sección llevamos a cabo un análisis de evaluación de impacto de la participación en el programa que combina las probabilidades medias estimadas de empleo para distintos colectivos, con el efecto marginal de la participación en el programa sobre dichas probabilidades, que son los que nos permiten analizar el impacto en términos cuantitativos.

3.2.1. Impacto general

En este apartado estimamos el impacto general de la participación en el programa, para en secciones siguientes analizar el impacto para cada uno de los colectivos específicos considerados en este programa (según sexo y edad).

Los resultados reflejan que la participación en el programa tiene un **impacto positivo sobre la probabilidad de permanecer en la empresa**, estimándose el efecto en 10.06 pp para los participantes 6 meses después de finalizar la subvención. El efecto desciende levemente a 8.83 pp si se observa en los 12 meses siguientes (Cuadro 3, Panel A y Figura 4a).

Cuando analizamos el efecto de la participación sobre la **transición hacia el desempleo**, concluimos que la participación en el programa reduce la probabilidad de pasar al desempleo (-3.3 pp a los 6 meses y -2.77 pp a los 12 meses). Nótese que, en este caso, un impacto "negativo" es lo deseable.

En paralelo al efecto positivo sobre la permanencia en la empresa y al efecto negativo (pero deseable) sobre la transición hacia el desempleo, los participantes presentan menores probabilidades de cambiar a otras empresas que los no participantes, con independencia del tipo de empleo al que vayan, aunque las diferencias son algo más acusadas en lo que respecta a los empleos de calidad alta y calidad media. Concretamente, cuando analizamos el efecto de la participación sobre la transición hacia empleos de calidad alta, observamos un efecto negativo, pues la probabilidad de empleo de los participantes resulta 2.98 pp inferior a la de los no participantes a los 6 meses, y la cifra es de 2.72 pp a los 12 meses. Para los contratos de calidad baja el efecto de la participación es muy pequeño a los 6 meses e inferior a 1 pp a los 12 meses por lo que podría concluirse que la participación apenas tiene efecto sobre la transición a este tipo de empleos.



Cuadro 3. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Permanecer	Desempleo	Calidad Alta	Calidad Media	Calidad Baja
PANEL A: Total					
6 meses	10.06 ***	-3.30 ***	-2.98 ***	-2.58 ***	-1.20 ***
12 meses	8.83 ***	-2.77 ***	-2.72 ***	-2.50 ***	-0.84 ***
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 ***
PANEL B: Género					
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
PANEL C: Edad					
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%.

Nota 1: Categoría de referencia son los cambios a otra empresa a un contrato de calidad media. En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y conocimiento de idiomas, pero también por características más relacionadas con la ocupación como tiempo inscrito en la demanda, experiencia en la ocupación, ocupación demandada, ámbito de búsqueda y si recibía prestación

Nota 2: Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.

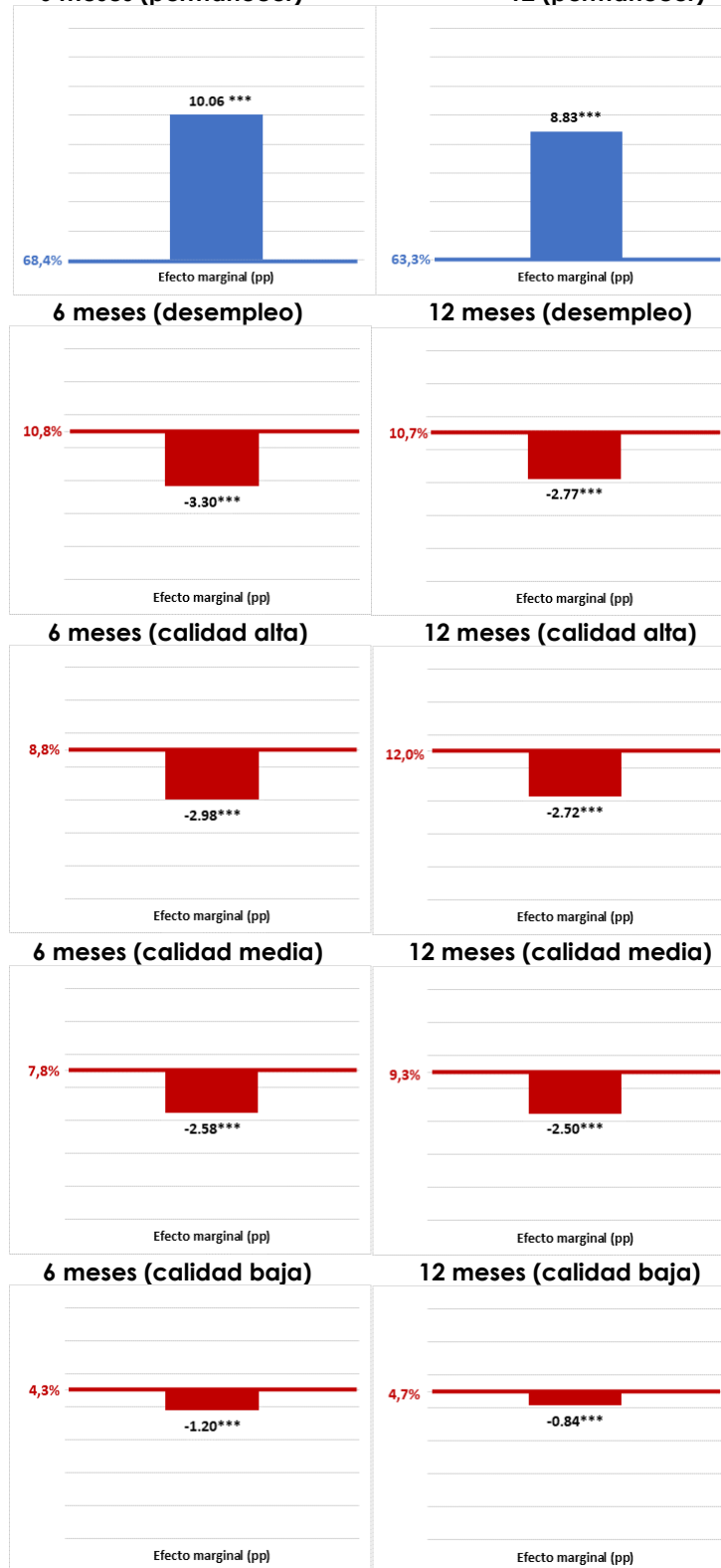
Como se ha detallado en la descripción de este programa, este programa consiste en subvenciones dirigidas a la conversión de contratos temporales y formativos en contratos indefinidos. En la descripción de las principales características de los participantes se mostró que un 35.4% de las conversiones proceden de contratos por obra o servicio y un 52.8% son conversiones de contratos eventuales por circunstancias de la producción, mientras que la conversión de contratos formativos es muy minoritaria (un 5.7% son conversiones de contratos de prácticas y un 3.1% son conversiones de contratos de formación y aprendizaje). El 3% restante de las conversiones son interinidades. Dada esta distribución, analizamos el impacto de la participación en el programa en el caso de los dos tipos de contratos de origen más numerosos: contratos por obra o servicio y contratos eventuales por circunstancias de la producción. En el Cuadro 2 y en la Figura 4b se presenta el impacto del programa para ambos tipos de contrato en el horizonte temporal de 6 y 12 meses tras finalizar la subvención.



Los resultados muestran que el descenso del impacto ya comentado sobre la probabilidad de permanencia en la empresa al extender el periodo de análisis de 6 a 12 meses se produce con independencia del tipo de contrato previo. Puede apreciarse, además, que el impacto del programa en términos de la probabilidad de permanecer en la empresa es de mayor cuantía cuando la conversión se produjo a partir de contratos eventuales por circunstancias de la producción (en ambos horizontes temporales). Así, por ejemplo, en el periodo de 6 meses, el impacto de la participación en los contratos eventuales por circunstancias de la producción es de 13.05 pp, mientras que para los contratos por obra o servicio el impacto es de 9.52 pp. Algo similar ocurre en el periodo de 12 meses: el impacto de la participación para los contratos eventuales por circunstancias de la producción es de 10.13 pp y de 8.97 pp para los contratos por obra o servicio. El efecto positivo del programa se refuerza por el hecho de que la participación en el programa provoca también un descenso de la probabilidad de pasar al desempleo al finalizar la subvención para ambos tipos de contratos, pero sobre todo en el caso de los eventuales por circunstancias de la producción. Respecto a la probabilidad de cambiar de empresa, ya sea a empleos de calidad alta o media, la participación reduce dichas probabilidades (el impacto es negativo y estadísticamente significativo en todos los casos), aunque el efecto (negativo) resulta ligeramente mayor sobre el cambio de empresa a empleos de calidad alta. Un efecto que sólo aparece en los contratos eventuales por circunstancias de la producción, es que el programa también provoca un descenso de la probabilidad de cambiar de empresa con contratos de calidad baja, tanto a los 6 como a los 12 meses, mientras que este efecto para los contratos por obra o servicio es nulo.



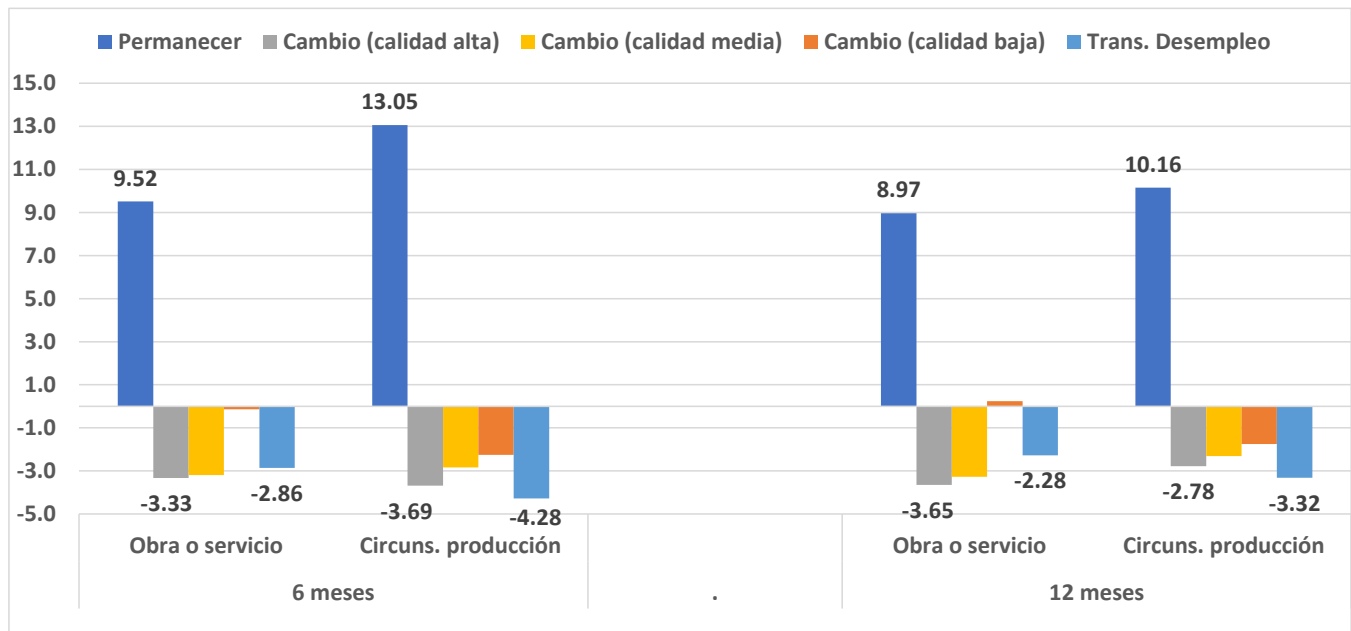
Figura 4.a. Efecto marginal de la participación en el programa (total muestra)
6 meses (permanecer) 12 (permanecer)



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



Figura 4.c. Efecto marginal de la participación en el programa (por tipo de contrato previo), pp.



3.2.2. Impacto de la participación por género

A continuación, replicamos el análisis del apartado anterior, pero centrando la atención sobre hombres y mujeres de manera independiente, para quienes se han construido grupos de control específicos para posteriormente replicar las estimaciones. Los resultados quedan recogidos en el Cuadro 3 (Panel B) y en la Figura 4b.

Los resultados reflejan que, tanto para hombres como para mujeres, el efecto de la participación en el programa sobre la **probabilidad de permanecer en la empresa**, es similar al observado para el conjunto de la muestra. En particular, la participación en el programa tiene un impacto positivo a los 6 meses que disminuye a los 12 meses. El impacto resulta más intenso para los hombres en ambos horizontes temporales (10.79 pp frente a 8.82 pp de las mujeres a los 6 meses y 9.88 pp frente a 7.08 pp a los 12 meses). Por tanto, el colectivo masculino es el que resulta más beneficiado del impacto positivo de la participación en el programa sobre la permanencia en la empresa.

El efecto de la participación sobre la **probabilidad de pasar al desempleo** es también negativo para hombres y mujeres, reforzando así los resultados positivos del programa. En este caso, no se aprecian diferencias destacables entre hombres y mujeres.

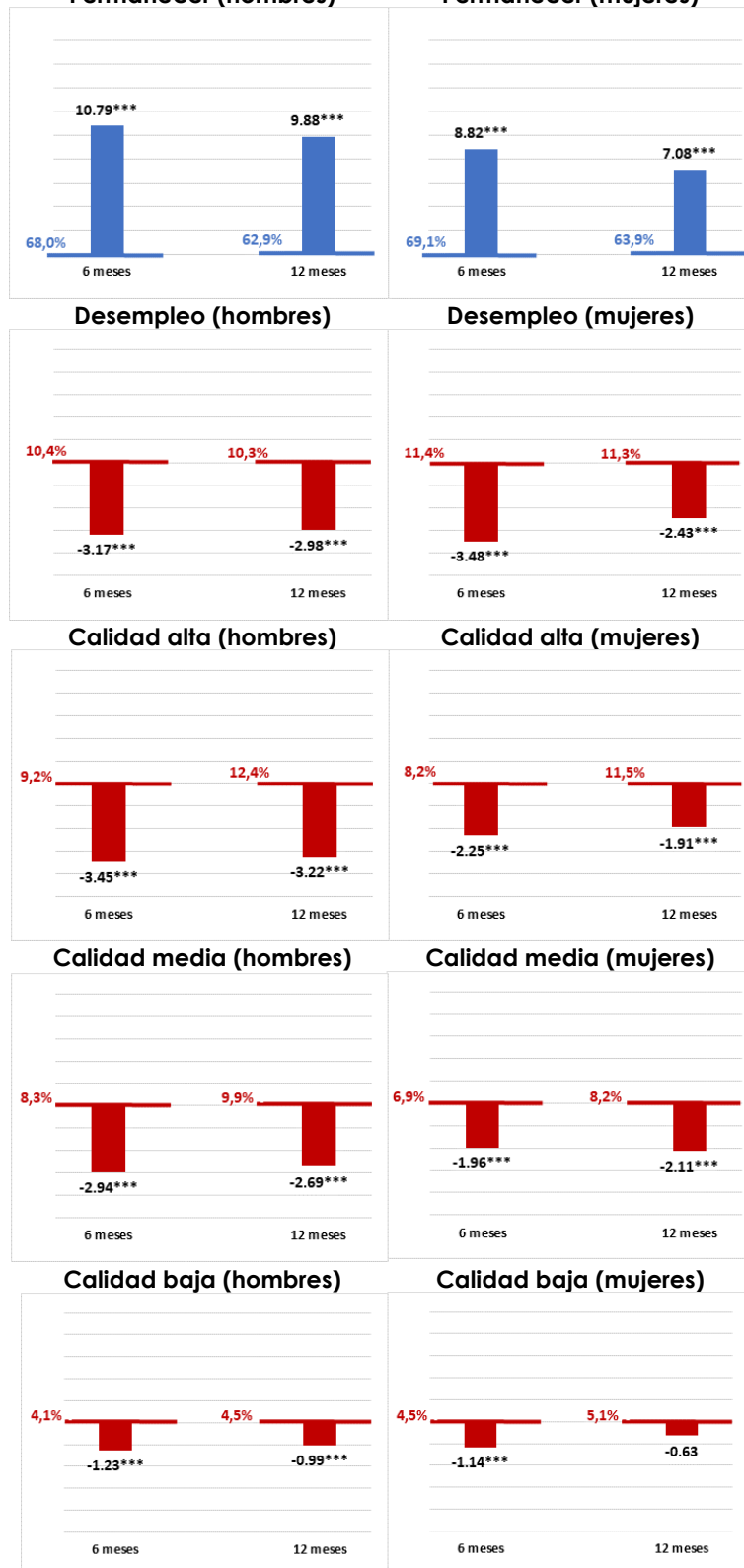
Si consideramos el efecto del programa sobre la **probabilidad de cambiar a otra empresa**, se observa que participar en el programa ha disminuido, como en el caso general, la probabilidad de cambiar de



empresa a contratos de calidad alta y de calidad media, siendo ligeramente superiores los descensos para los hombres. Por ejemplo, para los hombres, en los empleos de calidad alta el impacto a los 6 meses es de -3.45 pp frente a -2.94 pp en los empleos de calidad media. En el caso de las mujeres, el efecto de pasar a empleos de calidad alta a los 6 meses es de -2.25 pp y de -1.96 pp sobre la transición a empleos de calidad media. El impacto de la participación también es negativo sobre la probabilidad de cambiar de empresa a contratos de calidad baja, pero cuantitativamente los efectos son pequeños y en el caso de las mujeres, no significativos en el periodo de 12 meses.



Figura 4.c. Efecto marginal de la participación en el programa (por género)



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



3.2.3. Impacto de la participación por edad

A continuación, replicamos el análisis del apartado anterior, pero centrando la atención sobre los colectivos de mayores y menores de 45 años de manera independiente. En ambos casos se han construido grupos de control específicos para posteriormente replicar las estimaciones. Los resultados se recogen en el Cuadro 3 (Panel C) y la Figura 4d.

Como se vio en el apartado 3.1, frente a los mayores de 45 años, los menores de 45 años presentan mayores probabilidades de permanecer en la empresa, pero también mayores probabilidades de pasar al desempleo, mientras que, cuando cambian de empresa, su probabilidad de cambiar a empleos de calidad alta es inferior a la de los mayores de 45 años.

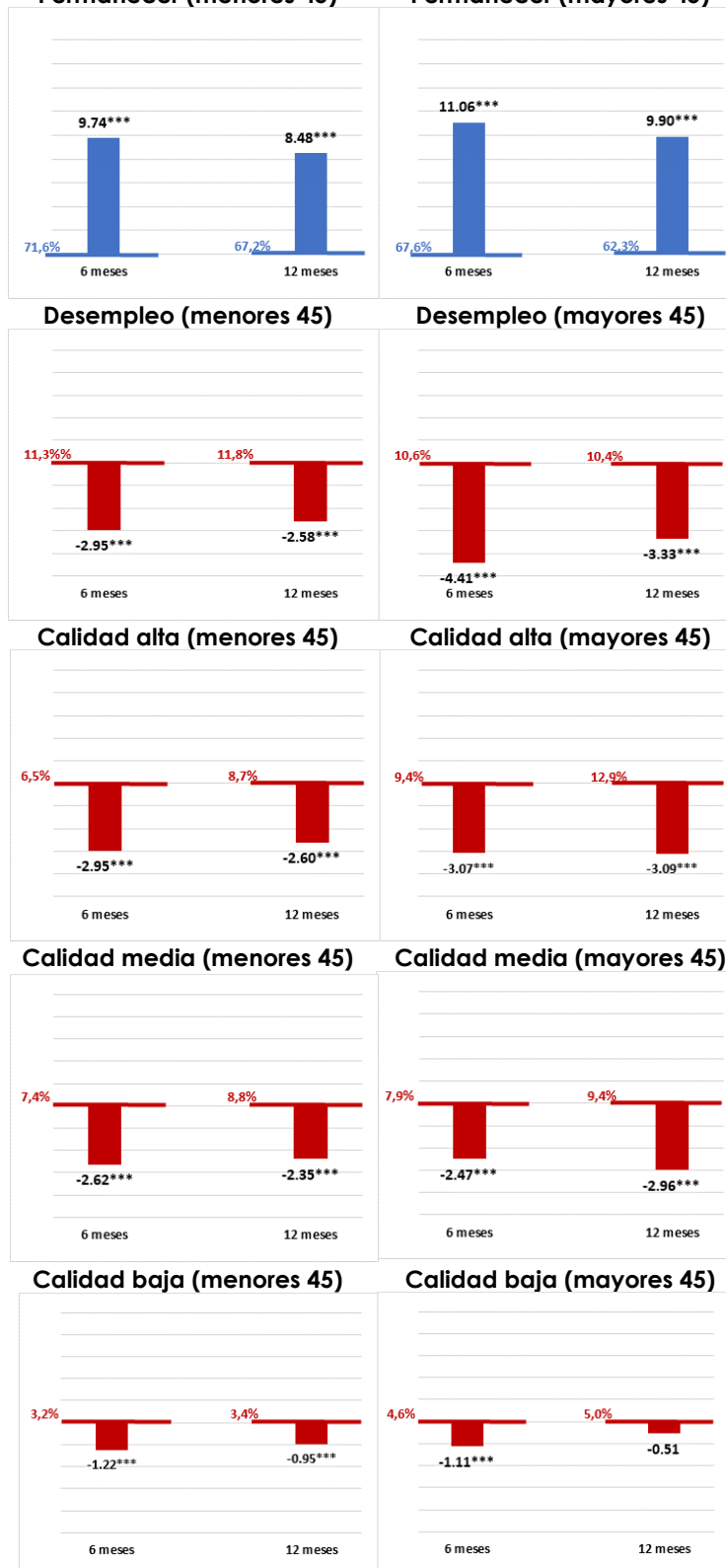
Los resultados del impacto de la participación en el programa sobre la **probabilidad de permanecer en la empresa** siguen los patrones generales observados para la muestra total. En particular, la participación en el programa tiene un impacto positivo a los 6 meses que disminuye a los 12 meses. Aunque, como señalábamos anteriormente, la probabilidad media de permanecer en la empresa es inferior para los mayores de 45 años, el impacto de la participación sobre ellos es más fuerte que la estimada para los menores de 45 años: 11.06 pp frente a 9.74 pp de los menores de 45 años a los 6 meses y 9.90 pp frente a los 8.48 pp a los 12 meses. Por tanto, en términos de permanencia en la empresa, el colectivo de mayores de 45 años es el que resulta más beneficiado del impacto positivo de la conversión de los contratos.

Al diferenciar por edad se corrobora que, para ambos grupos, el impacto de la participación en el programa reduce la **probabilidad de transición hacia el desempleo**, y nuevamente, este impacto es más acusado para los mayores de 45 años. En el periodo de 6 meses, los participantes mayores de 45 años tienen una probabilidad de pasar al desempleo que resulta 4.41 pp inferior a la de los no participantes. En el caso de los menores de 45 años, la diferencia entre participantes y no participantes de es 2.95 pp. En el periodo de 12 meses se da un fenómeno similar, pero en este caso se acortan las diferencias entre los mayores de 45 años y los menores de esa edad.

Si consideramos los cambios a otra empresa diferenciando por **la calidad del empleo**, se observa que participar en el programa ha disminuido, como en el caso general, la transición hacia empleos de calidad alta y media, siendo, en general, ligeramente superiores los descensos para los mayores de 45 años. Nuevamente, el impacto del programa sobre ambos colectivos ha tenido un impacto prácticamente residual (aproximadamente de 1 pp) sobre la transición a empleos de calidad baja en otras empresas. Podría decirse en todo caso, que este impacto resulta algo superior para los menores de 45 años.



Figura 4.d. Efecto marginal de la participación en el programa (por edad)
Permanecer (menores 45) Permanecer (mayores 45)



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



4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

El "**Programa de incentivos a la contratación indefinida**" evaluado en este capítulo tiene como objetivo el fomento de la conversión de contratos temporales y formativos en contratos indefinidos. La duración de la subvención es de 12 meses. Con objeto de la evaluación se han considerado dos grupos (participantes y no participantes) y se ha evaluado el impacto del programa sobre la probabilidad de permanecer en la empresa, pasar al desempleo o cambiar de empresa en dos periodos temporales: 6 y 12 meses tras la finalización de la subvención.

Los resultados reflejan que, tras finalizar la subvención, la mayor probabilidad (participantes y no participantes conjuntamente) es la de **permanecer en la misma empresa**, pero esta probabilidad desciende cuanto más tiempo pase desde la finalización de la subvención. En todos los casos dicha probabilidad se encuentra entre el 67-71%, por lo que siempre es más probable quedarse en la empresa que pasar al desempleo o cambiar de empresa. Diferenciando por colectivos, observamos que las probabilidades de permanecer en la empresa son mayores en mujeres y en menores de 45 años.

Además, 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 (20.8% y 10.8% respectivamente para el conjunto de participantes y no participantes a los 6 meses). 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; sin embargo, la probabilidad de pasar al desempleo no varía. Pero además, diferenciando por calidad del empleo, el aumento de la transición hacia empleos de calidad alta es el más fuerte, y esto ocurre de forma similar para hombres y mujeres. Diferenciando por edad, el aumento de la probabilidad de cambiar a empleos de calidad alta en otras empresas sólo se produce entre los mayores de 45 años.

Respecto al **impacto de la participación** sobre la probabilidad de permanecer en la empresa, dicho impacto es positivo, aunque desciende a medida que se alarga el tiempo transcurrido desde el fin de la subvención. Es importante destacar que, para 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, vemos que el impacto de la participación (negativo) es más fuerte sobre la transición hacia empleos de calidad alta. Dicho de otro modo, los no participantes alcanzan mayores probabilidades de cambiar



de empresa hacia empleos de calidad alta y media, pero la diferencia entre participantes y no participantes es más notable en los empleos de calidad alta.

Cabe destacar también que se observan algunas diferencias según el tipo de contrato de origen (obra o servicio o bien eventual por circunstancias de la producción). Así, el impacto del programa en términos de 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 de la participación 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 y centrando la atención en 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 (tal y como establecía el programa y para quienes la subvención se incrementaba en 500 euros según las bases reguladoras vigentes hasta el 16 de julio de 2018). 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. Dicho diferencial podría ir dirigido bien a la cuantía de la subvención (que fuera más alta para mujeres) o bien a la duración de la misma (que la duración de la subvención fuera más extensa para ellas).

En todo caso, debe tenerse presente que el hecho de que los resultados reflejen algunas diferencias del impacto de la participación según el tipo de contrato de origen, sugieren que la eliminación del contrato de obra o servicio (que en este programa representa más del 32% de las conversiones) que ha supuesto la reforma laboral de 2022 afectará también al impacto futuro de este programa y requerirá un seguimiento del mismo en el futuro.



Figura 5. Probabilidad media estimada de empleo

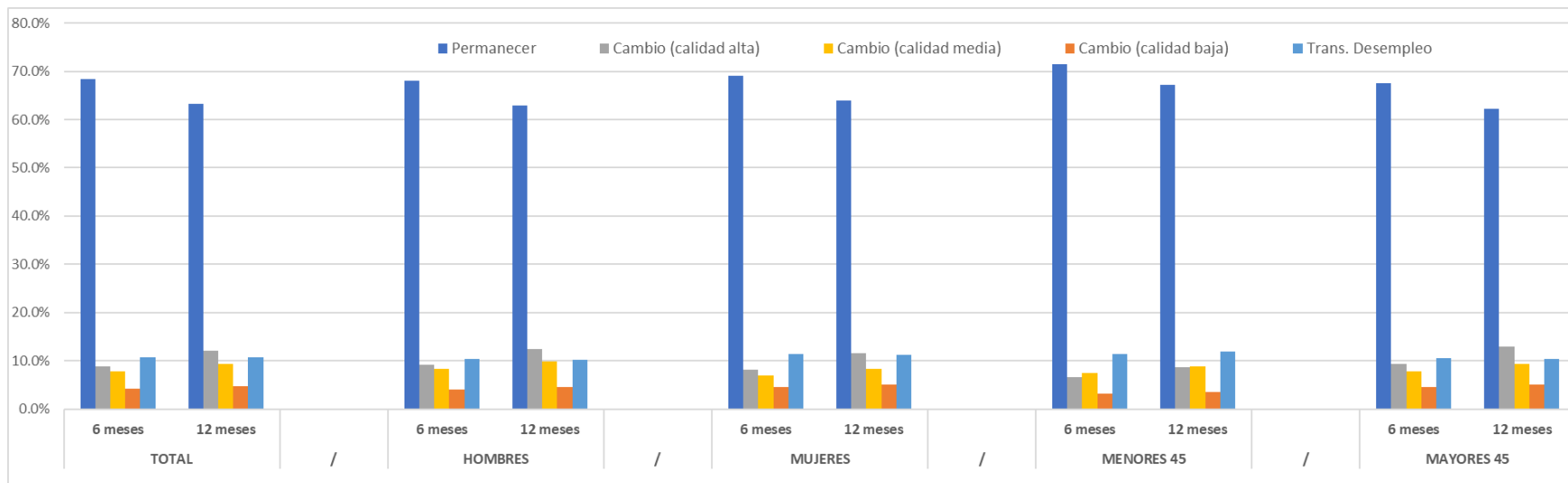
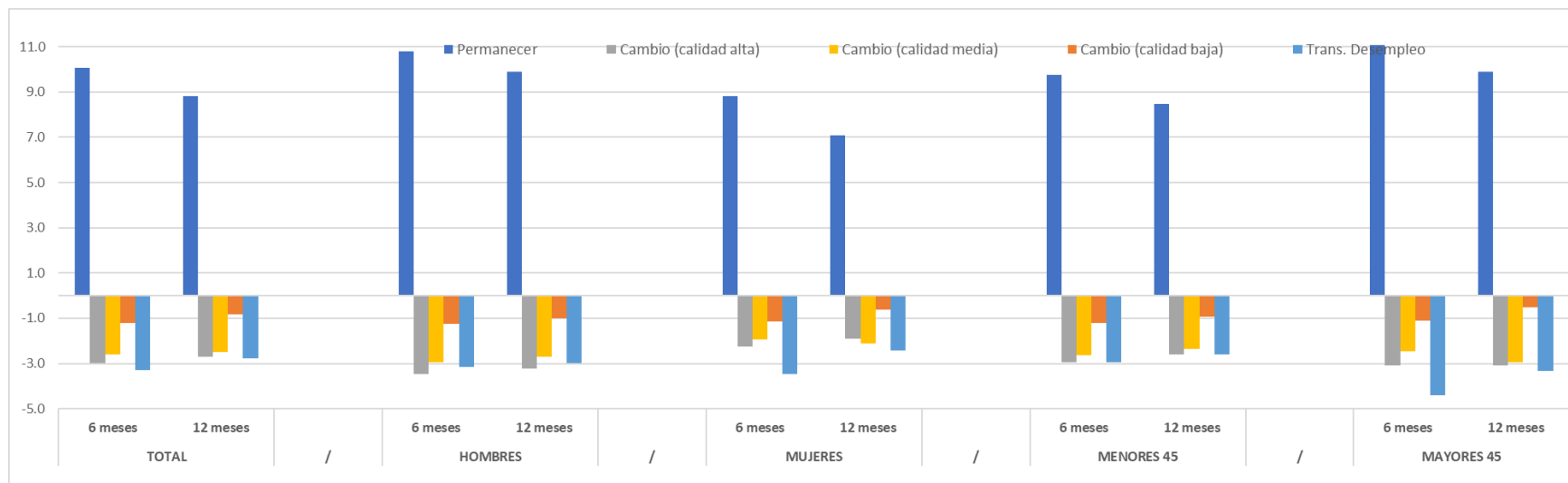


Figura 6. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



10. PROGRAMA IMPULSO A LA CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

A. FICHA RESUMEN⁷¹

El **programa Impulso a la Contratación en prácticas** se integra dentro de un conjunto de medidas establecidas por la Comunidad de Madrid encaminadas a fomentar la formalización de contratos formativos e incentivar la contratación estable de los jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que se enmarcan en el Programa Operativo de Empleo Juvenil cofinanciado por la Iniciativa de Empleo Juvenil y el Fondo Social Europeo para el período 2014-2020.

Consiste en la Contratación en prácticas durante al menos 6 meses, de jóvenes cualificados menores de 30 años inscritos como beneficiarios en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que precisen de experiencia profesional en una ocupación directamente relacionada con su titulación y acorde a su nivel de estudios o formación mediante el establecimiento de **incentivos a la contratación por cuenta ajena**.

Beneficiarios:

Trabajadores autónomos, empresas y entidades de carácter privado sin participación pública que no tengan ánimo de lucro.

Requisitos de los jóvenes:

- Ser menor de 30 años y tener residencia en la Comunidad de Madrid.
- Estar inscrito como beneficiario en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Estar en posesión de un **título universitario** (Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, grado, máster y doctor) **o de formación profesional de grado medio o superior** (Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica) o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, **o de certificado de profesionalidad** que habilite para la formalización de un contrato en prácticas.

Obligaciones:

La contratación deberá ser en una ocupación directamente relacionada con su titulación y acorde a su nivel de estudios o formación. Se exige que el alta en Seguridad Social se realice en el grupo de cotización correspondiente al nivel de estudios o formación del joven.

La subvención se solicita durante los 30 días siguientes a la contratación y alta en Seguridad Social del joven.

Descripción de la subvención:

La subvención consiste en:

- 4.500 euros por cada contrato en prácticas a tiempo completo, con una duración mínima de 6 meses (máximo 2 años).
- 5.000 euros si es mujer.

Contratos tiempo parcial: la subvención se reducirá proporcionalmente en función de la jornada. La jornada no podrá ser inferior al 62.5% de la jornada a tiempo completo.

Presupuesto del programa en el periodo analizado: 4.000.000 euros

⁷¹ Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.



B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El objetivo de los programas que se van a evaluar en los capítulos 10, 11 y 12 es mejorar la empleabilidad y favorecer la contratación de las personas cualificadas menores de 30 años mediante una ayuda a las empresas por su contratación en prácticas. Este incentivo en cuestión recibe el nombre de **Programa Impulso a la Contratación en Prácticas**. El programa se centra en aquellos jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) que posean una titulación universitaria, o de formación profesional de grado medio o superior o bien posean un certificado de profesionalidad. Los criterios de elegibilidad se limitan a residir en la Comunidad de Madrid, estar inscrito en el SNGJ, poseer la citada cualificación y ser menor de 30 años.

Durante la participación en el programa, el participante obtendrá práctica profesional a través de un contrato en prácticas por un periodo mínimo de 6 meses (y máximo de 2 años), que deberá ser adecuado al perfil de la persona objeto de contrato, es decir, una ocupación directamente relacionada con su titulación y acorde a su nivel de estudios. La retribución será la fijada en convenio colectivo, no pudiendo ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo y siempre superior al salario mínimo interprofesional. En caso de contratados a tiempo parcial, el salario se calcularía de forma proporcional a las horas trabajadas. Es de especial importancia destacar que una misma persona no puede permanecer bajo contrato en prácticas más de dos años en virtud de la misma titulación. En caso de acceder a la subvención a través de otra titulación, no podría acceder al programa si trabajara en el mismo puesto de trabajo.

La entidad beneficiaria de la subvención han de ser trabajadores autónomos, empresas o entidades sin ánimos de carácter privado sin participación pública que no tengan ánimo de lucro. Entidades que formen parte del sector público, entre otras, no podrán acogerse a las subvenciones.

Dichas entidades beneficiarias están obligadas a ofrecer un trabajo efectivo adecuado al perfil de la persona objeto del contrato. Adicionalmente, se comprometen a mantener la contratación subvencionada y el alta en la Seguridad Social durante el período subvencionable en el grupo de cotización correspondiente a su nivel de formación y a pagar el salario correspondiente a la ocupación y categoría profesional, según el convenio colectivo o la normativa laboral que le resulte de aplicación. En contraprestación, la entidad contratante recibiría una subvención de 4.500 euros por cada contrato en prácticas a tiempo completo, siendo la duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años. Esta subvención pasaría a ser de 5.000 euros en caso de que el individuo contratado fuese mujer. Si el



contrato se realiza a tiempo parcial, la subvención se reduciría en proporción a la jornada laboral pactada, que no podrá ser inferior al 62.5% de la jornada a tiempo completo. Las entidades que decidan extender el contrato en prácticas a uno indefinido tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500€/año durante tres años (700€/año en caso de ser mujer).

1. Características de los participantes en el programa

El grupo de tratamiento está formado por el universo de los destinatarios de contratos subvencionados en el “**Programa para el impulso a la contratación en prácticas en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil**” correspondiente a la convocatoria del año 2018. Los colectivos objetivos de este grupo son jóvenes con titulación universitaria o de formación profesional inscritos en el SNGJ que precisen de experiencia profesional en una ocupación directamente relacionada con su titulación y acorde a su nivel de estudios o formación.

Tras la necesaria depuración de la base de datos inicial (número total de personas destinatarias) y el procedimiento estadístico posterior llevado a cabo para la selección de un grupo de control adecuado, del total de personas destinatarias finalmente formarán parte del grupo de tratamiento 604 individuos, de los cuales 287 son hombres y 317 son mujeres.

En la evaluación del programa *Impulso a la contratación en prácticas*, además de la evaluación de impacto para la muestra general, se va a analizar el efecto del programa en colectivos específicos: mujeres vs hombres, jóvenes que fueron contratados en prácticas a jornada completa vs. jornada parcial.

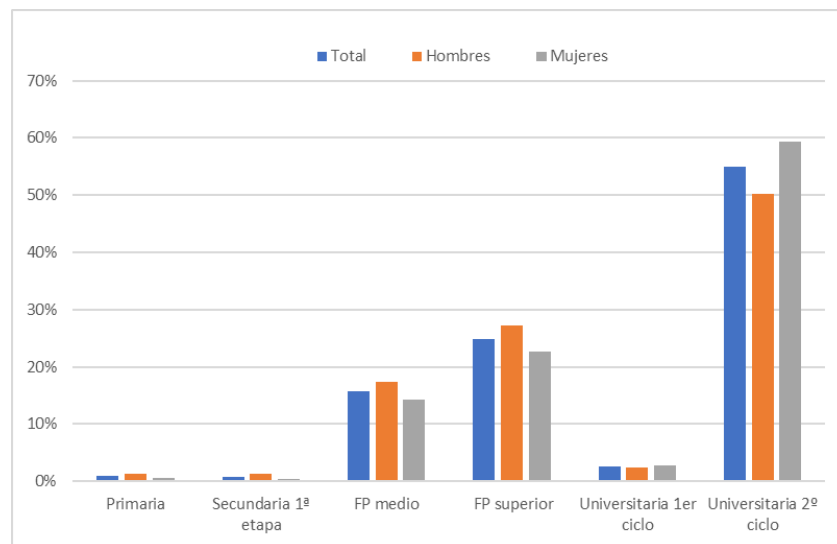
Antes de proceder al análisis de impacto de la participación en el programa es necesario conocer las principales características de los participantes, las cuales se muestran en el Cuadro 1, así como en las figuras que se recogen a lo largo de esta sección.

El primer aspecto a destacar es que, a pesar de que el programa no exige una participación mínima de **mujeres** entre los destinatarios, el porcentaje de mujeres que acceden a este tipo de contrato es sensiblemente superior al de hombres, con un porcentaje del 52.5% frente al 47.5% de hombres. Este aspecto resulta especialmente notorio pues entre los jóvenes inscritos en el SNGJ hay un porcentaje de hombres y mujeres similar. También se aprecian diferencias notables frente al programa de “Impulso al contrato en formación y aprendizaje” analizado en el capítulo 11, en el cual la distribución por género está sesgada a un porcentaje mucho mayor de mujeres. Con respecto al **tipo de jornada** del contrato que se subvenciona, encontramos que el 84.6% son de jornada completa, algo mayor en los hombres que en las mujeres (90.2% frente a 79.5%).



Respecto al nivel de estudios, las personas con un **nivel de estudios** universitario suponen el grupo mayoritario representando un 57.6% de los participantes (siendo la mayoría de ellos, 55%, individuos con estudios universitarios de 2º ciclo), mientras que el resto, aquellos que poseen un FP superior o medio o certificados profesionales equivalentes, suponen un 40.5% (Figura 1a). Atendiendo a las diferencias de género, se observa que la proporción de mujeres con estudios universitarios es mayor que la de los hombres, 62.1% y 52.6% respectivamente, mostrando que las mujeres que acceden al programa tienen en media un nivel educativo mayor. Por **edad**, el grupo más joven de 16 a 24 años supone el 51.2% de la muestra. Por género, el perfil de edad es similar (50.2% de hombres menores entre 16 y 24 años frente al 52.1% de mujeres).

Figura 1.a: Características de los participantes (tratamiento) según nivel de estudios



Desde el punto de vista de la **edad**, el grupo mayoritario son jóvenes menores de 25 años, quienes representan el 51.2% de los participantes. Nuevamente se aprecian diferencias de género, pues la edad media de los hombres supera a la de las mujeres. Así, el porcentaje de mujeres participantes en la franja de edad 25-29 años es del 47.9%, mientras que se reduce al 49.8% entre los hombres.

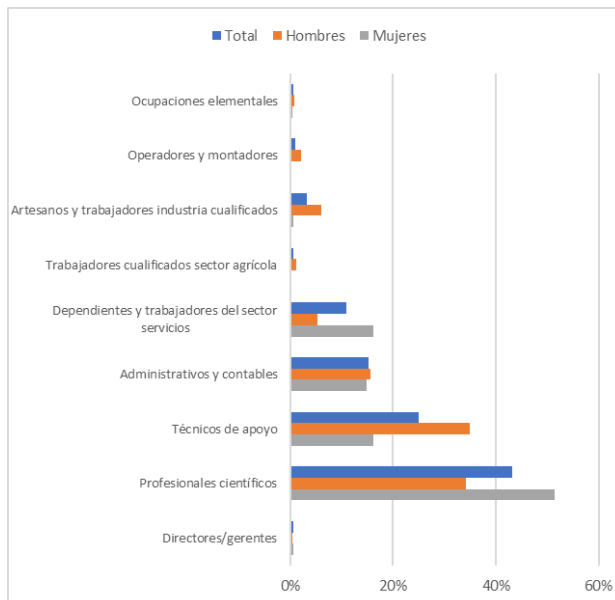
Respecto a la **ocupación** correspondiente al contrato subvencionado, una amplia mayoría de los mismos se asocian a ocupaciones como "Profesionales científicos" (43.2%), "Técnicos de apoyo" (25.0%) y "Administrativos y contables" (15.2%) (ver Figura 1b). El grupo de las mujeres se concentra en estas tres ocupaciones con porcentajes mayores en "Profesionales científicos" (51.4%) y menores en "Técnicos de apoyo" que se iguala con "Administrativos y contables" y con "Dependientes y trabajadores del sector



servicios" (entre el 14% y 16%). En el caso de los hombres, hay un porcentaje menor de "Profesionales científicos" (34.1%), y mayor de "Técnicos de apoyo" (34.8%) con respecto al colectivo de mujeres.



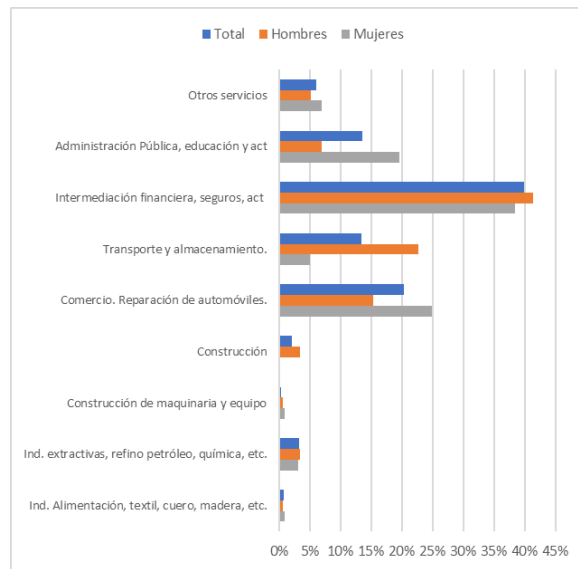
Figura 1.b: Características de los participantes por ocupación del contrato subvencionado



Respecto al **sector de actividad**, una amplia mayoría de los contratos subvencionados se registran en "Comercio, reparación de automóviles, etc." (20.4%) e "Intermediación financiera, seguros, act." (39.9%) (ver Figura 1c). Los porcentajes resultan algo inferiores en el caso de las mujeres para "Intermediación financiera, seguros, act" (38.5% frente al 41.5% de los hombres), y superiores para el caso de "Comercio, reparación de automóviles, etc." (24.9% frente al 15.3% de los hombres). En la rama de actividad "Transporte y almacenamiento" el porcentaje de hombres es muy superior (22.6% frente al 5.0% de las mujeres), y es en "Administración pública, educación, etc." donde dichas cifras son más elevadas entre las mujeres que entre los hombres (19.6% frente a 7.0%).



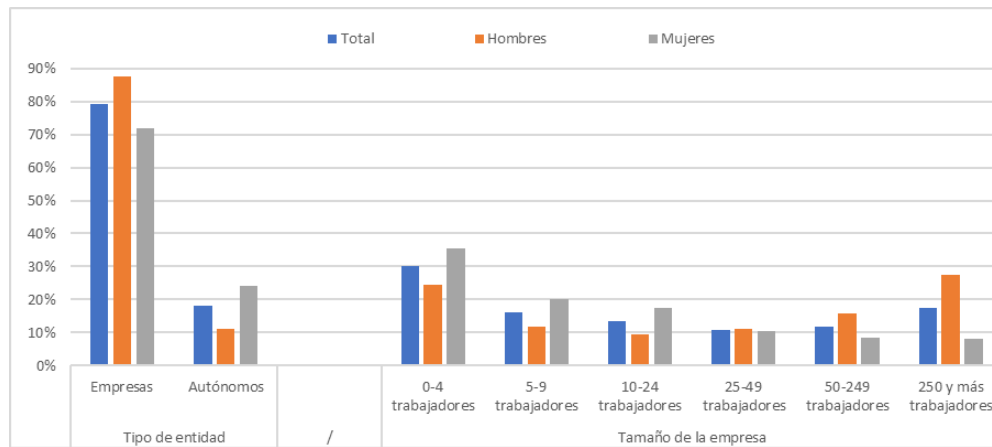
Figura 1.c: Características de los participantes por sector de actividad del contrato subvencionado



En relación con las características de la **entidad beneficiaria**, la mayoría de las contrataciones subvencionadas han sido realizadas por empresas privadas y trabajadores autónomos, predominando las formalizadas por empresas privadas, aunque un no despreciable 18% corresponden a contrataciones realizadas por trabajadores autónomos (Figura 1.d). La contratación de mujeres por parte de autónomos resulta algo superior que la de hombres (24.3% frente al 11.1% de los hombres). Respecto al **tamaño de la entidad**, aproximadamente un tercio de los participantes son contratados en microempresas (0-4 trabajadores). Las empresas de más de 25 trabajadores concentran un 40% de los participantes. En el caso de los hombres, el 54.4% se concentran en empresas de más de 25 trabajadores (con un 27.5% en empresas de más de 250 trabajadores). En el caso de los hombres, también tenemos un alto porcentaje en empresas de 0-4 trabajadores (24.4%). Cuando analizamos a las mujeres, vemos que sólo el 27.1% de las empresas en las que se genera el contrato son de más de 250 trabajadores, y un 35.3% se concentran en empresas de 0-4 trabajadores.



Figura 1.d: Características de los participantes por tipo y tamaño de entidad



Si bien el contrato de prácticas podría tener una duración máxima de 2 años, puede apreciarse en Cuadro 1 que los contratos de prácticas sujetos a la subvención se acogen en un 64.4%, a la duración mínima que establece la normativa (6 meses), siendo este además el periodo subvencionado en el marco del programa. No obstante, un 35.6% de los contratos de prácticas que se han beneficiado de la subvención tienen una duración superior a los 6 meses, aunque únicamente el 3.6% superan los 12 meses. En este caso no parecen observarse diferencias especialmente notorias entre hombres y mujeres, aunque sí se observa que una mayor proporción de contratos entre hombres alcanza el año o periodos posteriores (32.1% frente al 30.3% de mujeres).

Si analizamos el **comienzo del contrato**, vemos que el 98.0% comienzan en el 2018. Los meses en los que encontramos más contratos son julio, septiembre y octubre (alrededor del 17% para la muestra general tanto en julio como en septiembre y un 12.6% en octubre).

En cuanto a la **nacionalidad**, alrededor del 95% son españoles y no hay diferencias de género apreciables.

Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento)

	Grupo Tratamiento		
	Total	Hombres	Mujeres
Total (personas)	604	287	317
Colectivos específicos			
Hombres	47.5%	100.0%	0.0%
Mujeres	52.5%	0.0%	100.0%
Jornada completa	84.6%	90.2%	79.5%
Jornada parcial	15.4%	9.8%	20.5%
Edad			
16-24	51.2%	50.2%	52.1%
25-29	48.8%	49.8%	47.9%
Nivel formativo			
Primaria	1.0%	1.4%	0.6%
Secundaria 1ª etapa	0.8%	1.4%	0.3%
FP medio	15.7%	17.4%	14.2%



	Grupo Tratamiento		
	Total	Hombres	Mujeres
FP superior	24.8%	27.2%	22.7%
Universitaria 1er ciclo	2.6%	2.4%	2.8%
Universitaria 2º ciclo	55.0%	50.2%	59.3%
Ocupación en el contrato			
Directores/gerentes	0.5%	0.3%	0.6%
Profesionales científicos	43.2%	34.1%	51.4%
Técnicos de apoyo	25.0%	34.8%	16.1%
Administrativos y contables	15.2%	15.7%	14.8%
Dependientes y trabajadores del sector servicios	10.9%	5.2%	16.1%
Trabajadores cualificados sector agrícola	0.5%	1.0%	
Artesanos y trabajadores industria cualificados	3.1%	5.9%	0.6%
Operadores y montadores	1.0%	2.1%	
Ocupaciones elementales	0.5%	0.7%	0.3%
Sector			
Ind. Alimentación, textil, cuero, madera, etc.	0.8%	0.7%	0.9%
Ind. extractivas, refino petróleo, química, etc.	3.3%	3.5%	3.2%
Construcción de maquinaria y equipo	0.3%	0.7%	0.9%
Construcción	2.2%	3.5%	
Comercio. Reparación de automóviles.	20.4%	15.3%	24.9%
Transporte y almacenamiento.	13.4%	22.6%	5.0%
Intermediación financiera, seguros, act	39.9%	41.5%	38.5%
Administración Pública, educación y act	13.6%	7.0%	19.6%
Otros servicios	6.1%	5.2%	6.9%
Tamaño de la empresa			
0-4 trabajadores	30.1%	24.4%	35.3%
5-9 trabajadores	16.2%	11.8%	20.2%
10-24 trabajadores	13.6%	9.4%	17.4%
25-49 trabajadores	10.8%	11.1%	10.4%
50-249 trabajadores	11.9%	15.7%	8.5%
250 y más trabajadores	17.4%	27.5%	8.2%
Tipo de entidad			
Empresas	79.3%	87.5%	71.9%
Autónomos	18.0%	11.1%	24.3%
Otros (Asociaciones, sociedades profesionales)	2.6%	1.4%	3.8%
Duración del contrato			
6 meses	64.4%	64.5%	64.4%
12 meses	32.0%	31.4%	32.5%
13-24meses	3.6%	4.2%	3.2%
Nacionalidad			
Español	95.2%	95.8%	94.6%
Extranjero	4.8%	4.2%	5.4%

2. Selección del grupo de control

2.1. Grupo de control

Tal y como queda recogido en la Guía Metodológica, dado el carácter observacional de los datos disponibles, la metodología que se va a aplicar en el estudio de la evaluación del impacto de la participación en cada uno de los programas se basa en la selección de un grupo de control que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio. Es decir, se va a seleccionar un grupo de personas que no participan en el programa pero que tienen características similares a las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es, por tanto, seleccionar individuos cuya probabilidad para ser destinatarios/as de un contrato subvencionado del



programa de "**Impulso a la contratación en prácticas**" sea muy similar a la de las personas sí han participado en el programa.

Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de individuos dentro de estratos exactamente iguales. Como se explica con más detalle en la Guía Metodológica, el algoritmo CEM permite mejorar la inferencia causal reduciendo los desequilibrios entre el grupo de tratamiento y el grupo de control en relación a un conjunto de variables o características.

Como queda recogido en la Ficha resumen del programa, el programa **Impulso a la contratación en prácticas** consiste en una subvención que recibe la empresa por la contratación en prácticas de jóvenes inscritos en el SNGJ. Las empresas seleccionan y contratan a los trabajadores que consideren idóneos para ocupar un puesto determinado y en la modalidad contractual que les resulte más adecuada. Si la empresa opta por la contratación en prácticas de un joven que cumpla las condiciones del programa para poder solicitar las ayudas, una vez contratado y dado de alta en la Seguridad Social, la empresa puede solicitar la subvención a la Comunidad de Madrid. Por tanto, los participantes en este programa son jóvenes a quienes una empresa ha seleccionado con carácter previo a su incorporación al programa, es decir, han sido seleccionados antes de la participación. En consecuencia, el grupo de control debe estar formado también por otros jóvenes que hayan sido seleccionados y contratados por alguna empresa. Adicionalmente, consideramos que el tipo de contrato al que hayan accedido los potenciales miembros del grupo de control debe ser también un contrato de prácticas, pues de otro modo, factores asociados al tipo de contrato que podrían influir en la empleabilidad futura de los trabajadores podrían interactuar con los efectos específicos del programa, lo que introduciría también sesgos en la evaluación.

En consecuencia, la muestra de partida para la selección del **grupo de control** estará integrado por (i) jóvenes menores de 30 años que han sido contratados con un contrato de prácticas, que aun cumpliendo con los requisitos del programa, su contrato no se haya beneficiado de la subvención (bien por no cumplir la empresa los requisitos del programa o bien porque la empresa no haya solicitado la subvención); (ii) no hayan participado en otras políticas activas de empleo en el periodo desde noviembre de 2017 (un mes antes del comienzo del primer contrato subvencionado) hasta marzo de 2020; (iii) estar inscritos en el SNGJ.

Varias matizaciones se deben hacer a estas condiciones. La segunda condición implica una reducción muy significativa de la muestra de partida sobre la que puede extraerse el grupo de control, pero resulta fundamental para el ejercicio de evaluación, pues permite aislar de manera precisa la participación en



el programa de los potenciales efectos de otras políticas activas de empleo. Sólo se permite a los potenciales miembros del grupo de control el haber recibido servicios de intermediación laboral (envío a ofertas de empleo). Si bien el establecimiento de este requisito introduce complejidades añadidas para el diseño y construcción de la base de datos sobre la que posteriormente se realizan los análisis estadísticos y econométricos, debe señalarse que este requisito exigido en el diseño del grupo de control implica una aportación importante de esta evaluación frente a otros estudios de evaluación de políticas activas de empleo que habitualmente no tienen en cuenta las interacciones entre políticas.

Adicionalmente, en la condición de estar inscritos en el SNGJ, hay que destacar que la inscripción en dicho fichero es voluntaria y pueden inscribirse los jóvenes menores de 30 años que ni estudian ni trabajan⁷² para formar parte de una lista única de demanda a disposición de las entidades responsables de proponer las ofertas concretas (convocatorias de educación, formación, prácticas, aprendizaje, empleo y autoempleo). El SNGJ implica que, en un periodo de cuatro meses desde la inscripción, los jóvenes inscritos recibirán una oferta de empleo o de formación. Para poder inscribirse en el fichero se exige un requisito adicional que resulta de especial relevancia para el objetivo de la evaluación de impacto realizada en este Estudio, pues se requiere que los jóvenes presenten una declaración expresa de tener interés en participar en el SNGJ, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil. Dado que la inscripción es voluntaria y conlleva un compromiso formal de participación, cabe esperar que los jóvenes inscritos en el fichero posean unas características no observables diferentes a las de los jóvenes que no se han inscrito. Cabría esperar que los jóvenes inscritos en el SNGJ tengan una mayor motivación e interés por su empleabilidad y/o formación, lo que naturalmente influirá en su empleabilidad futura. Como es bien conocido, la motivación personal es una característica no cognitiva, habitualmente no observable en las estadísticas, que influye de manera muy relevante en los resultados laborales de las personas (ver entre otros muchos, Heckman et al., 2006; Heckman y Kautz, 2012; Heineck y Anger, 2010; Semykina y Linz, 2007; Blázquez y Budría, 2012, 2017).

En consecuencia, como contraste de robustez, seleccionaremos un segundo grupo de control de jóvenes con las mismas características mencionadas anteriormente (han firmado un contrato de prácticas no subvencionado y no han participado en ninguna política activa de empleo en el periodo agosto 2017-marzo 2020), pero en este caso serían jóvenes no inscritos en el fichero del SNGJ. Los

⁷² Concretamente, para la inscripción en el fichero se exige no haber trabajado, ni haber recibido acciones educativas ni formativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud. Los jóvenes deben tener entre 16 y 29 años, estar empadronados en España y tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la UE o de los Estados parte del Espacio Económico Europeo o Suiza, o ser extranjero con permiso de residencia que habilite para trabajar.



resultados de la evaluación de este programa estarán basados por tanto en dos grupos de control alternativos.

En la evaluación de impacto de este programa las **variables pretratamiento** en base a las cuales se ha realizado el emparejamiento son el género, la edad (en grupos de 16-24 años, 25-29 años), la titulación (titulados universitarios vs. titulados de FP superior/medio o certificado de profesionalidad), el tamaño de la empresa (empresas de menos de 50 trabajadores vs. empresas de 50 o más), la jornada laboral (completa vs. Parcial) y la fecha de inicio de contrato (año y mes). El hecho de considerar el año y el mes de inicio del contrato de prácticas implica que tanto el grupo tratamiento como el grupo de control han empezado a trabajar en el mismo momento del tiempo y, por tanto, a través de la práctica laboral, los dos irán acumulando capital humano específico de la empresa al mismo tiempo. Dado que la legislación vigente relativa al contrato de prácticas establece que la duración mínima es de 6 meses y la máxima de 2 años, el hecho de que dos personas inicien un contrato de prácticas en el mismo momento del tiempo no implica que dichas personas vayan a finalizarlo también en el mismo momento, pues –aparte de las posibles bajas voluntarias– unos podrán finalizar a los 6 meses de haber iniciado el contrato (el mínimo), pero otros podrán finalizarlo más tarde.

Adicionalmente a la evaluación del impacto considerando toda la muestra, al objeto de obtener una estimación más precisa del efecto de la participación en el programa en términos de probabilidad de empleo, se ha procedido a analizar el impacto para diversos colectivos individuales según género (hombre vs mujer) y jornada del contrato de prácticas (completa vs. parcial). En todos los casos el grupo de control se ha generado de manera independiente y similar al caso de la muestra total. Los correspondientes porcentajes de emparejamiento han sido muy altos. En el caso general ha sido del 96.6% mientras que para el análisis por género ha sido del 94.9% para mujeres y 98.6% para hombres. Por tipo de jornada, tenemos un 97.9% para los contratos a jornada completa y un 90.3% para los contratos a jornada parcial. Esta reducción es lógica pues la gran mayoría de los contratos de prácticas formalizados en el periodo de análisis son de jornada completa (aproximadamente un 76%)⁷³.

2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que la participación en el programa implica un contrato, a efectos de analizar el impacto de la participación en términos de empleo, la probabilidad de empleo debe medirse después de finalizar el contrato subvencionado. Este momento es diferente para cada individuo, pues aunque la duración de

⁷³ El primer contrato subvencionado analizado se inicia en diciembre de 2017 y el último comienza en diciembre de 2018. Desde diciembre de 2017 hasta diciembre de 2018, se formalizaron en la Comunidad de Madrid 19.742 contratos de prácticas a jornada completa y 6.172 contratos de prácticas a jornada parcial.



la subvención es de 6 meses, la duración del contrato de prácticas puede alcanzar hasta 2 años. En los datos analizados el 64.4% de los contratos subvencionados tuvo una duración de 6 meses, para un 32% la duración fue de 12 meses y para un 3.6% la duración estuvo entre 1 y 2 años.

Para estimar la probabilidad de empleo observamos dos periodos. Un primer periodo de corto plazo, 6 meses después de haber finalizado el contrato subvencionado (para el grupo de tratamiento) o el contrato de referencia análogo al subvencionado para el grupo de control, y un segundo periodo que cubre los 12 meses posteriores a la finalización del contrato subvencionado/referencia. Para ello, una vez identificados los individuos que forman parte del grupo de tratamiento y del grupo de control, se cruzan nuevamente los ficheros con los registros de contratos para construir un panel temporal que recoja todos los contratos formalizados por los individuos desde la finalización del contrato subvencionado y el de referencia. Si se observan contratos posteriores en los horizontes de 6 y 12 meses consideramos que se ha producido una transición hacia otro empleo, diferenciando además la calidad del mismo (alta, media o baja), según la clasificación del tipo de empleo que está recogida en la Guía Metodológica.

Con independencia de la fecha de finalización del contrato subvencionado/contrato de referencia, el periodo de análisis se limita hasta el 13 de marzo de 2020, para evitar que los efectos derivados de la declaración del Estado de alarma por la pandemia del COVID-19 puedan sesgar los resultados. Por este motivo, el periodo de observación se acorta para los individuos que iniciaron sus contratos a finales de 2018, pero esta circunstancia afecta por igual al grupo tratamiento y al grupo de control.

A modo ilustrativo, en la Figura 2 se muestra el diagrama temporal para este programa suponiendo la duración más habitual en los datos analizados (6 meses), en dos paneles correspondientes, el primero a la fecha del primer contrato subvencionado objeto de estudio y el segundo a la fecha del último contrato subvencionado.

Figura 2. Diagrama temporal correspondiente al inicio del contrato subvencionado

	2017	2018												2019												2020		
Mes	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
PRIMEROS CONTRATOS SUBVENCIONADOS																												
Tratam.	CONTRATO SUBVENCIONADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12															
Control	CONTRATO ANALOGO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12															
ÚLTIMOS CONTRATOS SUBVENCIONADOS																												
Tratam.	CONTRATO SUBVENCIONADO							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
Control	CONTRATO ANALOGO							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											



Nota: Los contratos subvencionados se presentan en gris oscuro y el análogo para el grupo de control en gris claro; los periodos de 6 meses posteriores se presentan en azul y verde claro para grupos de tratamiento y control respectivamente; los periodos de 12 meses posteriores se presentan en azul y verde oscuro para grupos de tratamiento y control respectivamente.

3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.
- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado realizamos un primer análisis descriptivo de las **probabilidades medias estimadas de empleo**⁷⁴ (en el periodo de **6 y 12 meses** respectivamente) entre el grupo de tratamiento y de control a partir de las estimaciones de los modelos logístico (para la probabilidad de empleo global) y logístico multinomial (para la probabilidad de empleo según calidad del mismo) para la muestra total. En estas estimaciones, además de la participación en el programa, se ha controlado por características adicionales a las ya consideradas en la definición de los estratos sobre los que se llevó a cabo el proceso de emparejamiento y que también podrían afectar a la probabilidad de encontrar un empleo posterior al de prácticas. Se presentan los resultados en el Cuadro 2.

Los resultados apuntan a **cuatro patrones diferenciados** para el caso de la probabilidad de encontrar empleo: (i) la probabilidad media estimada de encontrar empleo de los participantes es igual a la de los no participantes a los 6 meses de la finalización del contrato subvencionado (ratios cercanos a la unidad)⁷⁵, pero es ligeramente inferior si consideramos un periodo de observación de 12 meses (ratios

⁷⁴ Las estimaciones incluyen como explicativas el género, la edad, el nivel formativo, la nacionalidad, el tamaño de la empresa y la jornada laboral.

⁷⁵ El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control).

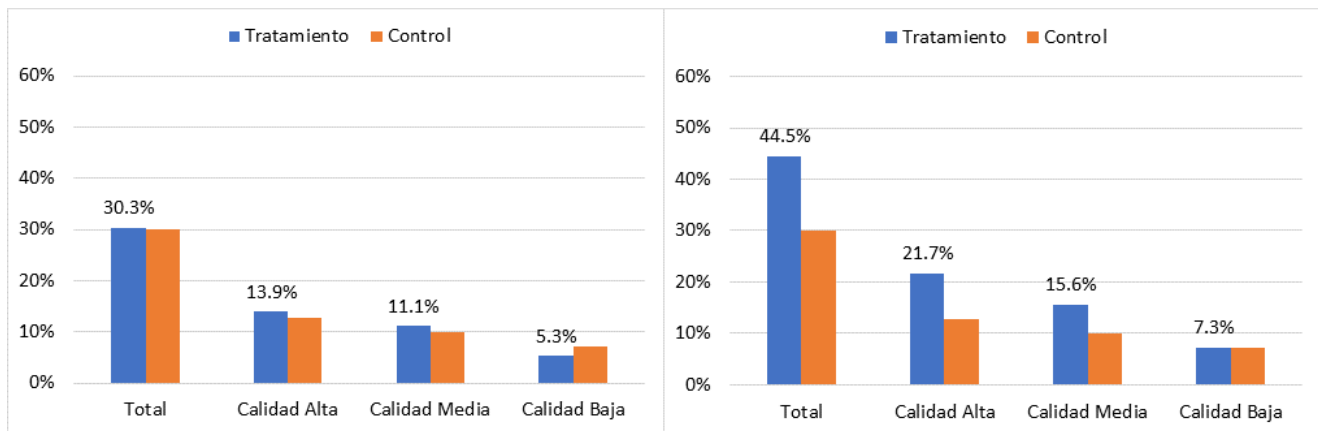


menores a la unidad pero cercanos); (ii) las probabilidades medias estimadas suben a los 12 meses de la finalización del contrato subvencionado en general y por tipo de contrato; (iii) el tipo de empleo más probable para los participantes y los no participantes son los empleos de calidad alta; (iv) tanto a corto como a medio plazo los participantes registran probabilidades de empleo de calidad alta ligeramente superiores a las de los no participantes.

Concretamente, para la muestra total a los 6 meses de la finalización del contrato de prácticas, la probabilidad media de empleo es del 30.3% para los participantes y del 29.9% para los no participantes. Estas probabilidades ascienden al 44.5% y 46.4%, respectivamente, si consideramos 12 meses después de la finalización del contrato de prácticas. Por calidad del empleo, vemos que la probabilidad media de acceso a empleos de calidad alta es del 13.9% para los participantes y la probabilidad de acceso a empleos de calidad media es del 11.1% (ver Cuadro 2 y Figura 3). A los 12 meses después de finalizar el contrato de prácticas, se mantiene esta tendencia, aunque lógicamente las probabilidades se incrementan de manera importante al ampliar el horizonte temporal (21.7% y 15.6%, respectivamente).



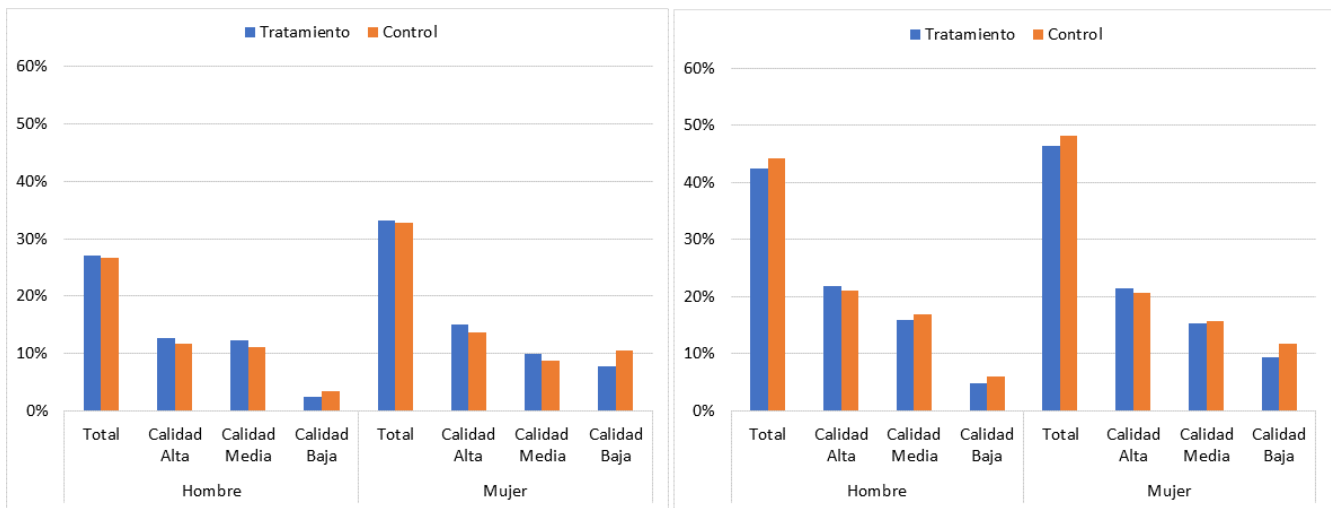
Figura 3: Efectos en la probabilidad de empleo (grupo tratamiento y control)
6 meses posteriores **12 meses posteriores**



Atendiendo a colectivos específicos según género, se mantienen en general, los resultados anteriormente señalados (Figura 4). Es decir, tanto para hombres como para mujeres, las probabilidades de los participantes y no participantes son muy similares y los empleos de calidad alta son los más probables para ambos. Se observa una especificidad de género importante, pues la probabilidad de empleo estimada resulta mayor para las mujeres en ambos horizontes temporales. Concretamente, la probabilidad de empleo de las mujeres participantes es del 33.1% a los 6 meses y del 46.4% a los 12 meses, mientras que para los hombres dichas probabilidades son del 27.2% y del 42.5%. La mayor probabilidad de empleo de las mujeres surge de los empleos de calidad alta (sólo a corto plazo) y de los de calidad baja (a corto y medio plazo).



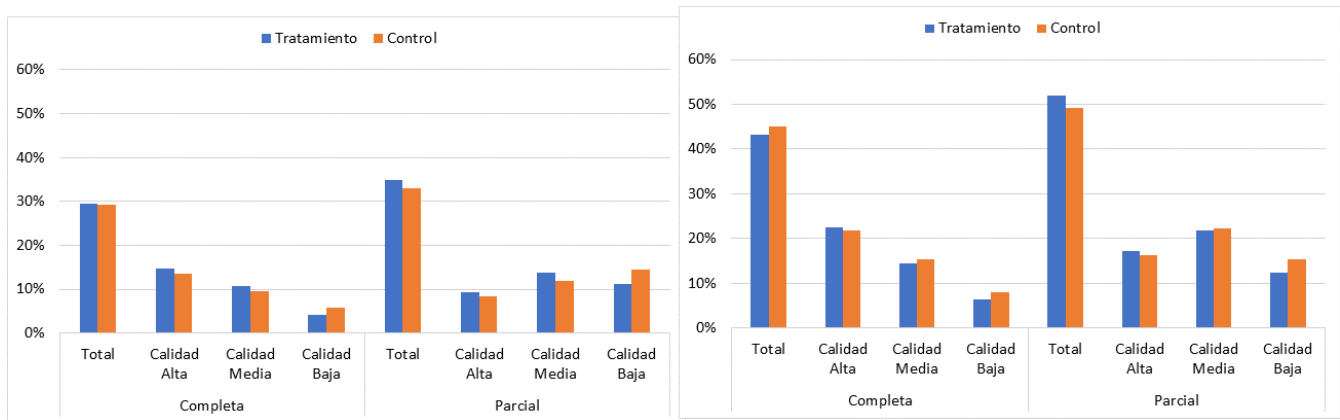
Figura 4: Probabilidad media estimada de empleo por género
6 meses posteriores 12 meses posteriores



Si consideramos el **tipo de jornada** del contrato de prácticas se observa que, tanto a corto como a medio plazo, los que tuvieron un contrato de prácticas a tiempo parcial alcanzan probabilidades de empleo más altas que los que tuvieron un contrato de prácticas a tiempo completo (Figura 5). Sin embargo, en lo que respecta a la probabilidad de empleo de calidad alta, esta resulta mayor para los que tuvieron un contrato de prácticas a jornada completa. Por el contrario, los que tuvieron un contrato de prácticas a tiempo parcial tienen probabilidades de empleo de calidad media y baja más elevadas. De hecho, para los que tuvieron un contrato de prácticas a tiempo parcial, el tipo de empleo más probable a los 6 meses es el de calidad baja, seguido por los de calidad media; mientras que para los que tuvieron un contrato de prácticas a tiempo completo, el tipo de empleo más probable es el de calidad alta. Comparando las probabilidades de empleo con el grupo de control, observamos que, en general, a corto plazo, los participantes registran probabilidades de empleo ligeramente superiores a las de los no participantes debido a su mayor probabilidad de empleo de calidad alta y de calidad media, mientras que en los empleos de calidad baja son los no participantes quienes alcanzan las mayores probabilidades. A medio plazo, sin embargo, la probabilidad global de empleo resulta mayor para los no participantes, tanto si tuvieron un contrato de tiempo completo como de tiempo parcial. A pesar de ello, también a medio plazo, los participantes tienen mayores probabilidades de empleo de calidad alta.



Figura 5: Probabilidad media estimada de empleo por tipo de jornada 6 meses posteriores 12 meses posteriores

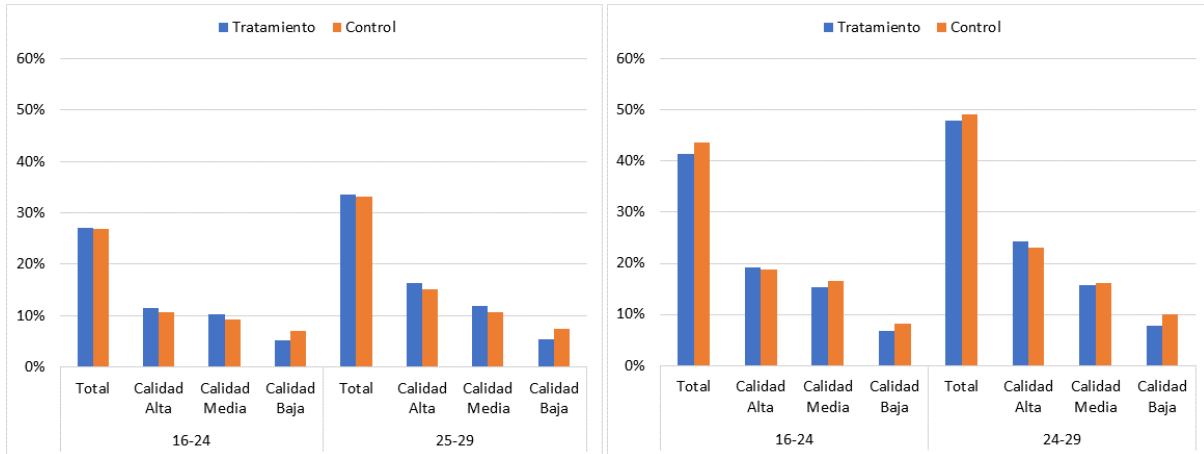


Diferenciando por edades entre dos grupos, jóvenes de 16 a 24 años y jóvenes de 25 a 29 años, se aprecian algunas diferencias en la probabilidad media estimada de encontrar empleo. En primer lugar, los jóvenes de 25 a 29 años registran mayores probabilidades de empleo que los de 16-24 años, especialmente en empleos de calidad alta. Concretamente, a los 6 meses, el grupo de edad de 25 a 29 años alcanza una probabilidad de empleo de calidad alta del 16.4%, mientras que dicha probabilidad para los de 16-24 años es del 11.5%. Lo mismo ocurre a medio plazo. Para ambos grupos y en ambos horizontes temporales, el tipo de empleo más probable es el de calidad alta.

Frente al grupo de control y en el corto plazo, ambos grupos de edad alcanzan mayores probabilidades de empleo de calidad alta y de calidad media, siendo más acusadas las diferencias participantes-no participantes en el caso de los jóvenes de 25-29 años. A medio plazo, sólo se mantiene la ventaja de los participantes frente al grupo de control en los empleos de calidad alta y nuevamente dicha ventaja es de mayor cuantía en el caso de los jóvenes de 25 a 29 años (ver Figura 6).



Figura 6: Probabilidad media estimada de empleo por tipo de jornada 6 meses posteriores



Cuadro 2. Probabilidades medias estimadas de empleo

	Probabilidad de empleo			Probabilidad de empleo de calidad Alta			Probabilidad de empleo de calidad Media			Probabilidad de empleo de calidad Baja		
	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio ^(a)
6 MESES												
Total	30.3%	29.9%	1.01	13.9%	12.8%	1.09	11.1%	9.9%	1.12	5.3%	7.2%	0.74
Hombres	27.2%	26.7%	1.02	12.7%	11.8%	1.07	12.4%	11.2%	1.11	2.5%	3.5%	0.72
Mujeres	33.1%	32.8%	1.01	15.0%	13.7%	1.10	9.9%	8.9%	1.12	7.8%	10.5%	0.75
Jornada												
Completa	29.5%	29.1%	1.01	14.7%	13.6%	1.08	10.6%	9.6%	1.11	4.2%	5.9%	0.72
Parcial	34.9%	34.3%	1.02	9.3%	8.4%	1.11	13.7%	11.9%	1.15	11.1%	14.4%	0.77
Edad												
16-24	27.1%	27.0%	1.01	11.5%	10.7%	1.08	10.3%	9.3%	1.11	5.2%	7.0%	0.75
25-29	33.6%	33.1%	1.02	16.4%	15.0%	1.09	11.9%	10.6%	1.12	5.4%	7.4%	0.72
12 MESES												
Total	44.5%	46.4%	0.96	21.7%	20.9%	1.04	15.6%	16.4%	0.95	7.3%	9.1%	0.80
Hombres	42.5%	44.2%	0.96	21.9%	21.2%	1.03	15.9%	17.0%	0.93	4.8%	6.0%	0.81
Mujeres	46.4%	48.3%	0.96	21.5%	20.7%	1.04	15.3%	15.8%	0.97	9.5%	11.9%	0.80
Jornada												
Completa	43.2%	45.0%	0.96	22.5%	21.8%	1.03	14.4%	15.3%	0.94	6.3%	7.9%	0.80
Parcial	51.9%	53.5%	0.97	17.1%	16.2%	1.06	21.9%	22.3%	0.98	12.5%	15.3%	0.82
Edad												
16-24	41.4%	43.7%	0.95	19.2%	18.9%	1.02	15.3%	16.6%	0.93	6.8%	8.3%	0.83
25-29	47.8%	49.2%	0.97	24.3%	23.1%	1.05	15.8%	16.2%	0.98	7.7%	10.0%	0.78

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y características del contrato (ocupación, actividad económica y tamaño de la empresa)



3.2. Impacto del programa

En esta sección llevamos a cabo un análisis de evaluación de impacto de la participación en el programa que combina las probabilidades medias estimadas conjuntamente para participantes y no participantes, con el efecto marginal de la participación en el programa sobre dichas probabilidades, que son los que nos permiten analizar el impacto en términos cuantitativos.

3.2.1. Impacto general

En este apartado estimamos el impacto global del programa, para en secciones siguientes analizar el impacto individual para colectivos específicos.

Los resultados reflejan que **el impacto de la participación en el programa** sobre la probabilidad global de empleo ha sido nulo, tanto a los 6 como a los 12 meses tras la finalización del contrato subvencionado (Cuadro 3, Panel A y Figura 4a). También ha sido nulo el efecto sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta, media y baja. Es decir, no hay diferencias estadísticamente significativas entre participantes y no participantes en relación con el acceso a ningún tipo de empleo.

Cuadro 3. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Total	Calidad Alta ^(a)	Calidad Media ^(a)	Calidad Baja ^(a)
PANEL A: Total				
6 meses	0.76	1.32	0.98	-1.53
12 meses	-1.69	0.77	-1.14	-1.27
PANEL B: Género				
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
PANEL C: Jornada del contrato de prácticas				
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%.

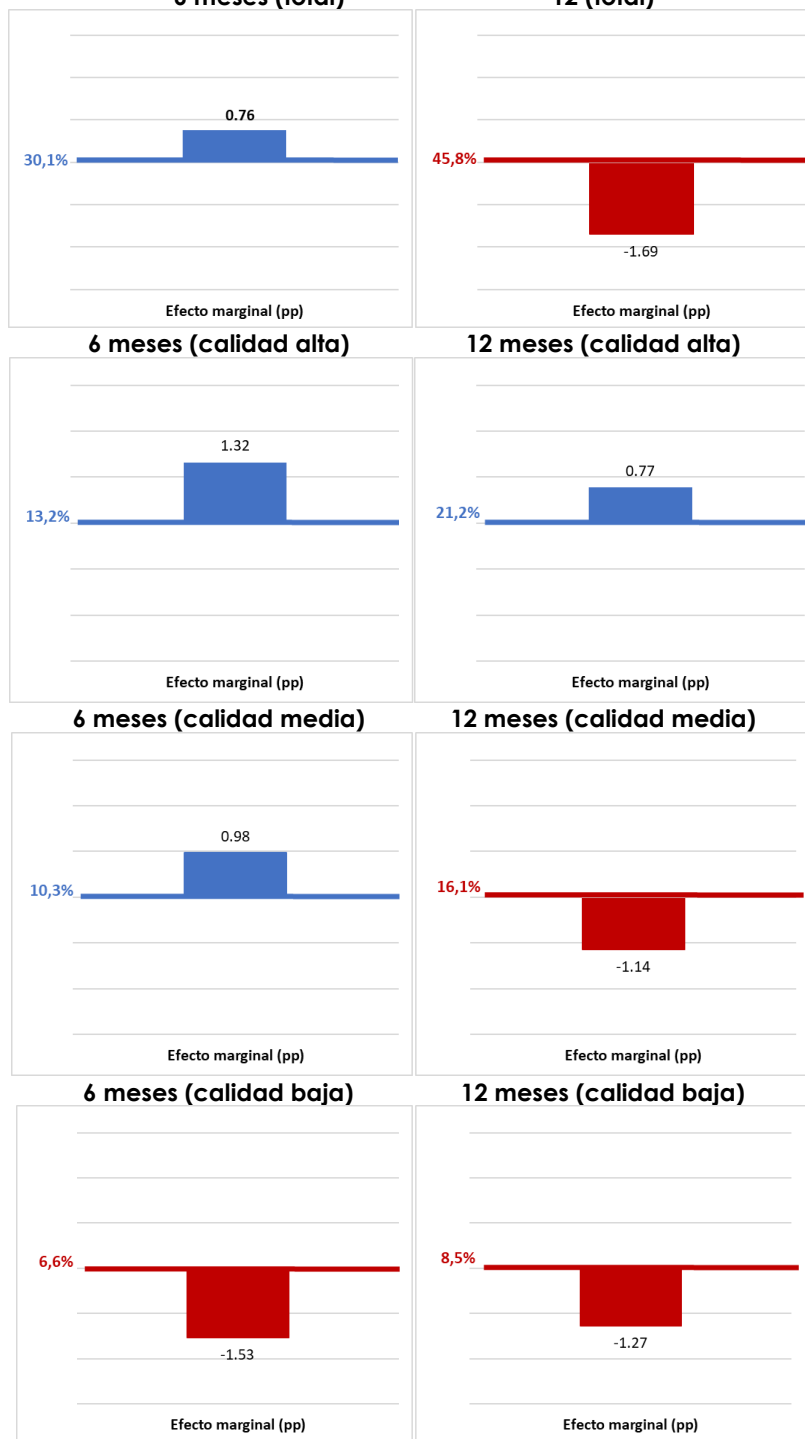
Nota 1. En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y características del contrato de formación (ocupación, actividad económica y tamaño de la empresa).

Nota 2: Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.

^(a) Estas columnas hacen referencia a la probabilidad de conseguir un contrato de calidad alta, media y baja respectivamente.



Figura 4.a. Efecto marginal de la participación en el programa (total muestra)



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



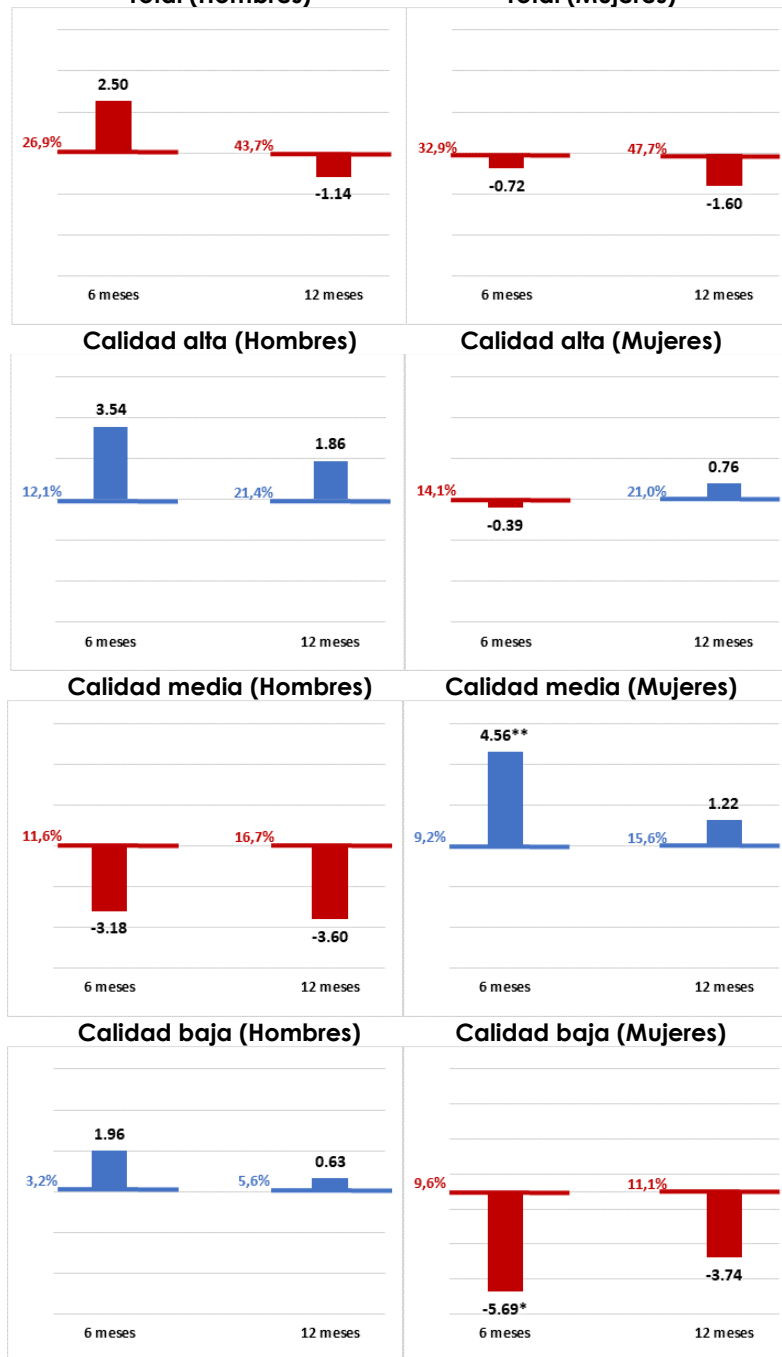
3.2.2. Impacto de la participación por género

A continuación, replicamos el análisis del apartado anterior, pero centrando la atención sobre hombres y mujeres de manera independiente. Tanto para hombres como para mujeres se han construido grupos de control específicos para posteriormente replicar las estimaciones. Los resultados se recogen en el Cuadro 3 (Panel B) y la Figura 4b.

Los resultados de la evaluación reflejan que **la participación en el programa** no ha tenido ningún efecto, ni en hombres ni en mujeres, sobre la probabilidad global de empleo, en ninguno de los dos horizontes temporales. Sin embargo, al analizar el impacto del programa por la calidad del empleo, encontramos que en el caso de las mujeres existe un efecto positivo de la participación sobre la probabilidad de encontrar empleo de calidad media (4.56 pp) que desplaza a los empleos de calidad baja (5.69 pp). Este efecto, no obstante, sólo se encuentra a los 6 meses tras la finalización del contrato de prácticas subvencionado.



Figura 4.b. Efecto marginal de la participación en el programa (género)



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



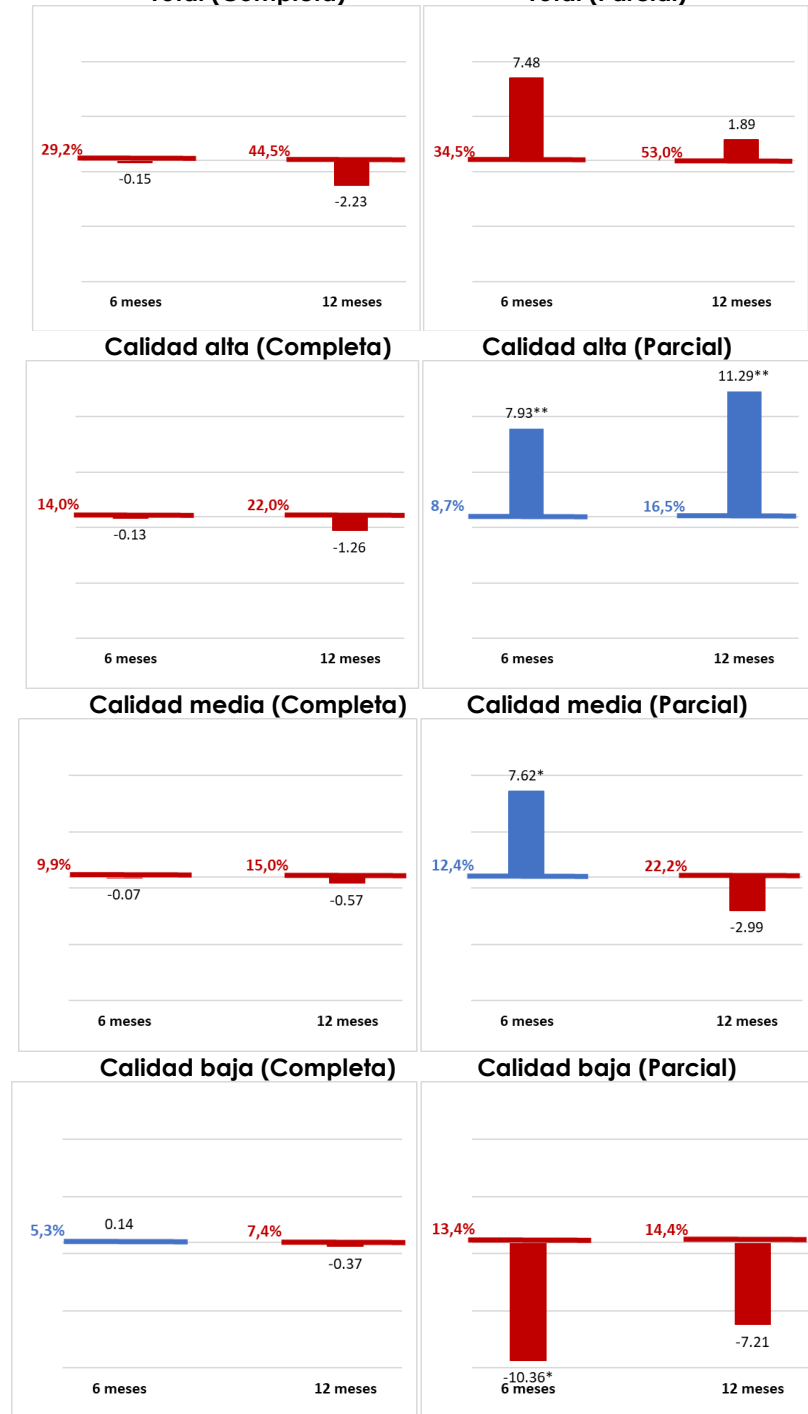
3.2.3. Impacto de la participación por tipo de jornada del contrato de prácticas

A continuación, replicamos el análisis del apartado anterior, pero diferenciando entre los que tuvieron contratos de prácticas a jornada completa y los que los tuvieron a jornada parcial de manera independiente. En ambos casos se han construido grupos de control específicos para posteriormente replicar las estimaciones. Los resultados se muestran en el Cuadro 3 (Panel B) y la Figura 4c.

Los resultados muestran que, la participación en el programa, no tiene efectos en ninguno de los dos horizontes temporales ni para jornada completa ni para jornada parcial. Sin embargo, al analizar el impacto del programa por la calidad del empleo, encontramos que, en el caso de los contratos de prácticas de jornada parcial, la participación tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta (7.93 pp) y de calidad media (7.62 pp), mientras que es negativo sobre los empleos de calidad baja (10.36 pp). Este efecto, no obstante, sólo se observa a los 6 meses tras la finalización del contrato de prácticas. A los 12 meses, los contratos de calidad alta absorben todo el impacto positivo de la participación (11.29 pp).



Figura 4.c. Efecto marginal de la participación en el programa (género)



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



3.2.4. Impacto de la participación con respecto a jóvenes no inscritos en SNGJ

En este apartado presentamos las principales diferencias en el impacto de la participación en este programa cuando el grupo de control está seleccionado entre los jóvenes no inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Como se explicó en la sección 2.1, de la naturaleza de la inscripción en el SNGJ surge de forma natural esta comparación.

En el Cuadro 4 presentamos las probabilidades medias estimadas para toda la muestra (participantes y no participantes) y el impacto de participar en el programa. Lo que observamos al comparar los jóvenes participantes en el programa con los jóvenes no participantes no inscritos en el fichero del SNGJ, pero que sin embargo tienen las mismas características que el grupo de participantes, es como en el caso anterior, que la probabilidad media estimada aumenta al extender el periodo de análisis. Además, se observa que también en este caso el tipo de empleo más probable es el de calidad alta y los menos probables los de calidad baja.

En términos del impacto derivado de la participación en el programa, a diferencia del caso anterior (grupo de control de jóvenes inscritos en el SNGJ), se aprecia un impacto positivo de la participación sobre la probabilidad de encontrar un empleo de calidad media, tanto a los 6 meses como a los 12 meses de la finalización del contrato (3.60 pp y 3.93 pp respectivamente). También se produce un impacto positivo y significativo sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta, pero en este caso la cuantía es poco relevante, en torno a 0.7 pp a corto y medio plazo.

Por colectivos, observamos que, aunque en términos de empleo agregado la participación no parece tener efectos, sí los tiene cuando se diferencia según la calidad del empleo. Así, el impacto de la participación sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta es positivo para los hombres (3.54 pp y 1.86 pp a corto y medio plazo respectivamente). En el caso de las mujeres, la participación no tiene efectos sobre la probabilidad de empleo de calidad alta, pero sí los tiene sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad media, especialmente a corto plazo (4.56 pp).

Diferenciando por el tipo de jornada laboral asociada al contrato de prácticas, se observa que en el caso de la jornada a tiempo parcial, vuelve a aparecer un efecto positivo de la participación sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad alta, tanto a corto como a medio plazo (6.62 pp a los 6 meses y 10.56 pp a los 12 meses). Sin embargo, en el caso de los contratos de prácticas que tenían una jornada completa, el impacto de la participación es positivo sobre la probabilidad de acceder a empleos de calidad media (a corto y medio plazo) e incluso sobre los de calidad baja a medio plazo. Concretamente, para los contratos de jornada completa, el impacto positivo de la participación sobre



la probabilidad de empleo de calidad media es de 3 pp a los 6 meses y de 4.12 pp a los 12 meses. Sobre los empleos de calidad baja el impacto resulta de menor cuantía (1.97 pp a los 12 meses).

Cuadro 4. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp). GC2: No inscritos SNGJ

	Empleo		Calidad Alta		Calidad Media		Calidad Baja	
	Pr. Estim.	Ef. Marginal, pp	Pr. Estim.	Ef. Marginal, pp	Pr. Estim.	Ef. Marginal, pp	Pr. Estim.	Ef. Marginal, pp
PANEL A: Total								
6 meses	25.8%	5.17 ***	13.4%	0.73	7.8%	3.60 ***	4.6%	0.84
12 meses	39.0%	6.37 ***	21.3%	0.76	11.8%	3.93 **	5.9%	1.67
PANEL B: Género								
Hombres								
6 meses	26.8%	2.22	16.2%	-1.74	6.8%	2.71 **	3.7%	0.82
12 meses	39.8%	3.60	23.7%	-1.58	10.9%	3.96 **	5.2%	0.85
Mujeres								
6 meses	24.9%	7.27 ***	11.0%	2.84 *	8.6%	3.55 **	5.3%	0.77
12 meses	38.3%	8.61 ***	19.2%	2.99	12.6%	3.38 *	6.5%	2.16
PANEL C: Jornada del contrato de prácticas								
Completa								
6 meses	25.2%	4.21 **	14.4%	-0.52	6.7%	3.03 ***	4.1%	1.32
12 meses	38.4%	5.30 **	22.4%	-1.24	10.7%	4.12 ***	5.3%	1.97 **
Parcial								
6 meses	29.0%	9.57 **	8.6%	6.62 ***	13.4%	4.17	7.0%	-2.28
12 meses	42.2%	11.68 **	15.7%	10.56 ***	17.8%	0.76	8.7%	-0.44

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

4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

El programa **"Impulso a la contratación en prácticas"** evaluado en este capítulo tiene como objetivo el fomento del contrato de prácticas para los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La duración de la subvención es de 6 meses. Con objeto de la evaluación se han considerado dos grupos (participantes y no participantes) y se ha evaluado la probabilidad de encontrar empleo tanto a los 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado como a los 12 meses. Para el grupo de control se han considerado dos grupos de control alternativos: no participantes inscritos en el SNGJ y un segundo grupo de no participantes no inscritos en el SNGJ.

Los resultados muestran que la **probabilidad de empleo media estimada** (participantes y no participantes) asciende cuanto más tiempo pase desde la finalización del contrato subvencionado. Diferenciando por colectivos específicos, observamos que las probabilidades de empleo son mayores en 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, 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.

Considerando la calidad del empleo, se introducen algunos matices a la afirmación anterior, pues se observa 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.

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.

En el caso de incorporar al análisis las comparaciones con jóvenes similares en características a los participantes pero que no están 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. En el caso de 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.

Como conclusión general, podríamos decir 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.

El hecho de que los resultados difieran cuando la comparación se realiza frente al grupo de control de 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 de las explicaciones sería que quienes se registran –y firman, por tanto, un compromiso de participación activa en las actuaciones programadas



en el SNGJ- pueden estar comparativamente más motivados (bien desde el comienzo, o por influencia del orientador profesional o por el propio empleador) que quienes no lo están de cara al proceso de búsqueda de empleo. También podría reflejar que una parte de las personas inscritas ya han sido seleccionadas previamente por el empleador y, de cara a materializar las ayudas a la contratación, les impulsan a que se registren en el SNGJ.



Figura 5. Probabilidad media estimada de empleo

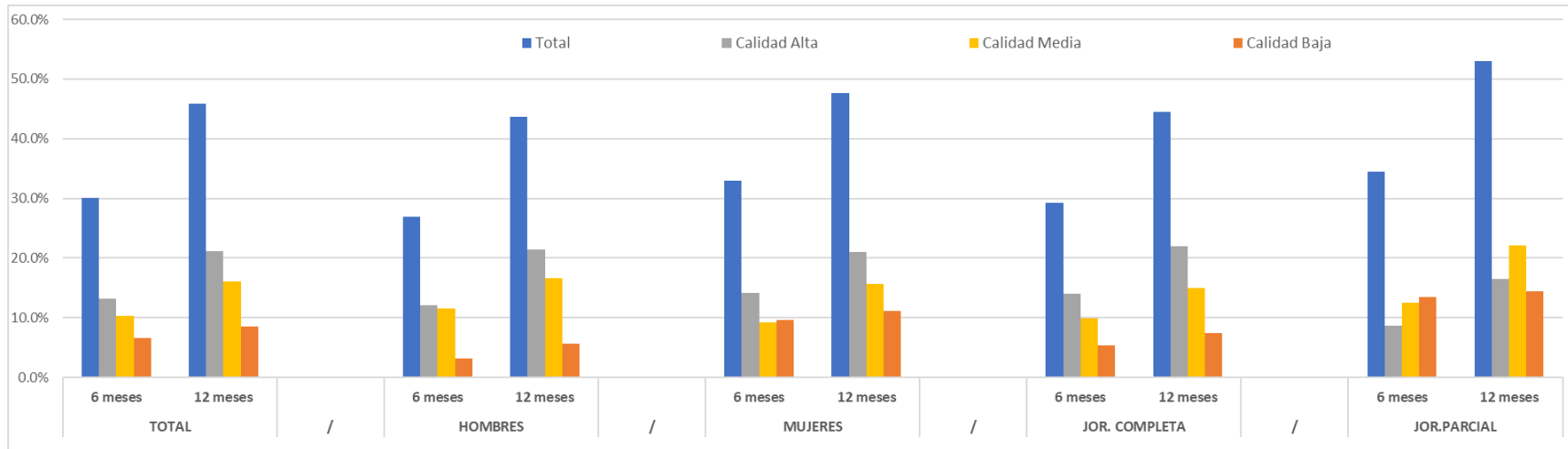
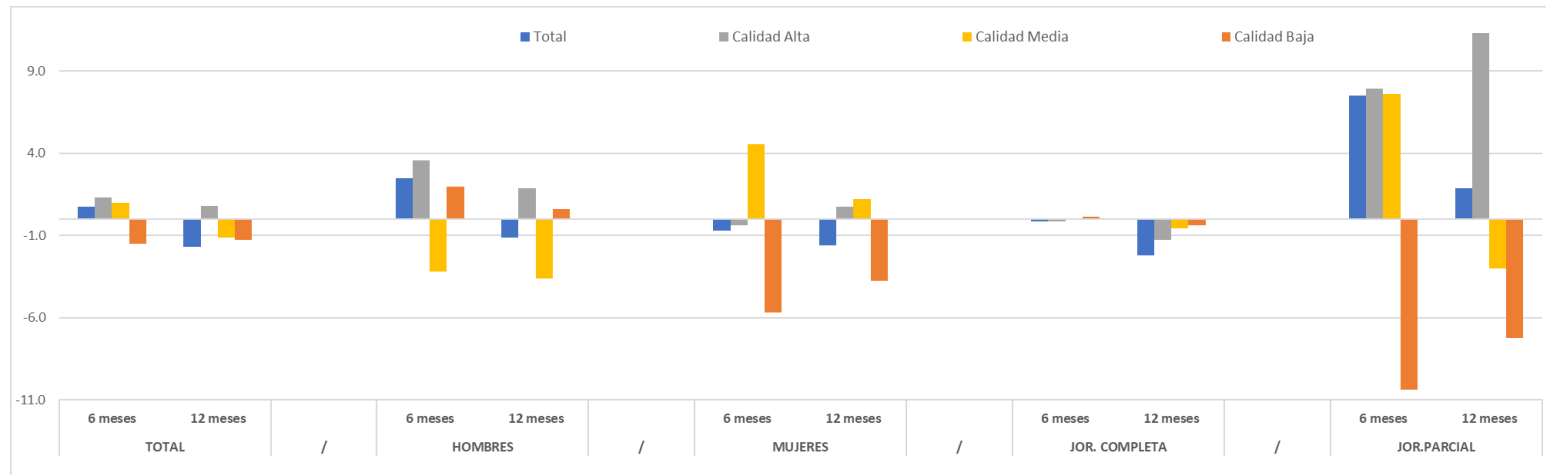


Figura 6. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



Anexo

Cuadro A1. Características básicas de los dos grupos de control

	Grupo de Control 1 (inscritos SNGJ)			Grupo de Control 2 (no inscritos SNGJ)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	1335	630	705	6951	3235	3716
Colectivos prioritarios						
Universitarios	57.8%	52.8%	62.2%	57.1%	52.9%	60.7%
FP Superior/Medio y Certific.	42.2%	47.2%	37.8%	42.9%	47.1%	39.3%
Edad						
16-24	51.3%	50.1%	52.3%	50.7%	50.3%	51.1%
25-29	48.7%	49.9%	47.7%	49.3%	49.7%	48.9%
Ocupación del contrato						
Profesionales científicos	39.4%	33.2%	45.0%	41.0%	37.8%	43.8%
Técnicos de apoyo	24.9%	33.5%	17.2%	25.0%	32.4%	18.6%
Administrativos	20.1%	19.3%	20.8%	20.1%	14.0%	25.4%
Resto de ocupaciones	15.6%	14.0%	16.9%	13.8%	15.7%	12.2%
Tamaño de la empresa						
0-9 trabajadores	39.0%	29.0%	47.9%	47.2%	36.6%	56.3%
10-49 trabajadores	31.5%	27.2%	35.3%	23.7%	19.9%	27.1%
50-249 trabajadores	10.2%	14.7%	6.1%	12.0%	15.9%	8.7%
250 y más	19.4%	29.1%	10.7%	17.1%	27.6%	7.9%
Duración del contrato						
6 meses	68.0%	69.2%	66.8%	65.9%	61.0%	70.1%
7-11 meses	4.3%	3.4%	5.1%	3.6%	3.5%	3.8%
12 meses	21.7%	19.2%	24.0%	22.9%	24.9%	21.2%
13-23 meses	0.6%	0.5%	0.7%	1.1%	1.1%	1.1%
2 años	5.1%	7.6%	2.9%	6.1%	9.2%	3.4%
Tipo de jornada						
Completa	84.4%	90.1%	79.3%	84.0%	89.7%	79.2%
Parcial	15.6%	9.9%	20.7%	16.0%	10.3%	20.8%
Nacionalidad						
Español	95.9%	96.2%	95.7%	93.6%	94.8%	92.6%
Extranjero	4.1%	3.8%	4.3%	6.4%	5.2%	7.4%



11. PROGRAMA IMPULSO AL CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

A. FICHA RESUMEN⁷⁶

El programa **Impulso al Contrato de Formación y Aprendizaje** se integra dentro de un conjunto de medidas establecidas por la Comunidad de Madrid encaminadas a fomentar la formalización de contratos formativos e incentivar la contratación estable de los **jóvenes menores de 30 años** inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El Programa consiste en la **contratación de formación y aprendizaje a jornada completa** de jóvenes no cualificados menores de 30 años inscritos como beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil para la realización en **régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con actividad formativa**, recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.⁷⁷

Objetivo:

Mejorar la empleabilidad y favorecer la contratación de los jóvenes de la Comunidad de Madrid inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) mediante el establecimiento de **incentivos a la contratación por cuenta ajena**. En concreto, **fomentar la inserción laboral y la cualificación profesional de jóvenes no cualificados**.

Destinatarios:

Jóvenes que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Además, deben cumplir:

- Ser menor de 30 años.
- Tener residencia en la Comunidad de Madrid.
- Estar inscrito como beneficiario en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Beneficiarios:

Trabajadores autónomos, empresas y entidades de carácter privado sin participación pública que no tengan ánimo de lucro.

Selección de participantes:

La selección de participantes la realizarán las entidades beneficiarias entre los candidatos que cumplan los requisitos del programa.

Descripción y cuantía de la subvención:

- Se subvencionará con 2.940 euros los seis primeros meses de duración de cada contrato de formación y aprendizaje a tiempo completo.

⁷⁶ Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.

⁷⁷ A partir del 1 de enero de 2019 los contratos de formación y aprendizaje sólo pueden formalizarse con jóvenes mayores con edades entre 16 años y 25 años. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el trabajador tenga alguna discapacidad o bien sean colectivos en situación de exclusión social.



- La subvención será de 3.440 euros si es mujer.
- El contrato de formación y aprendizaje sólo puede formalizarse a **jornada completa**.
- La duración de los contratos deberá ser de, **al menos, doce meses**.
- La **actividad laboral** desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar **relacionada con la actividad formativa**.
- La actividad formativa será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad.

Obligaciones de los beneficiarios:

1. Mantener la contratación y el alta en la Seguridad Social durante la duración del contrato de Formación y Aprendizaje.
2. Mantener la jornada de trabajo del joven contratado.

Presupuesto del programa en el periodo analizado: 2.000.000 de euros

B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

1. Características de los participantes en el programa

El grupo de Tratamiento está formado por el universo de los destinatarios de contratos subvencionados en el programa “**Impulso al contrato de formación y aprendizaje**” en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) correspondiente a la convocatoria del año 2018. Como queda recogido en la ficha normativa (Anexo I – Marco normativo) el colectivo objetivo de este grupo es el de jóvenes, inscritos en el SNGJ, que carezcan de la cualificación necesaria para poder formalizar un contrato en prácticas en la ocupación para la cual se firma el contrato.

Tras la necesaria depuración de la base de datos inicial (número total de personas destinatarias) y el procedimiento estadístico posterior llevado a cabo para la selección de un grupo de control adecuado, del total de personas destinatarias, finalmente formarán parte del grupo de tratamiento 208 individuos, de los cuales 69 son hombres y 139 son mujeres.

En la evaluación del programa *Impulso al contrato de formación y aprendizaje*, además de la evaluación de impacto para la muestra general, se va a analizar el efecto del programa en diferentes colectivos específicos: mujeres vs. hombres, y jóvenes no cualificados (estudios primarios, hasta la primera etapa de educación secundaria, o inferiores) y jóvenes cualificados (con estudios postobligatorios: bachillerato, formación profesional o alguna titulación universitaria).



Antes de proceder al análisis de impacto de la participación en el programa es necesario conocer las principales características de los participantes, las cuales se muestran en el Cuadro 1, así como en las figuras que se recogen a lo largo de esta sección.⁷⁸

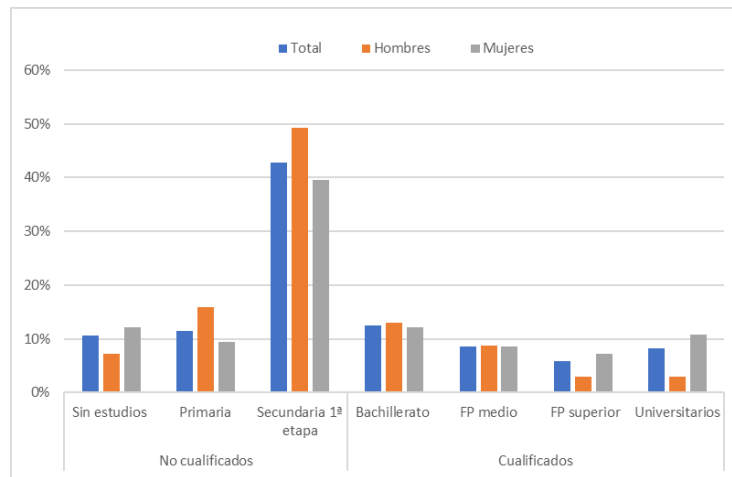
El primer aspecto a destacar es que, a pesar de que el programa no exige una participación mínima de **mujeres** entre los destinatarios, el porcentaje de mujeres que acceden a este tipo de contrato es sensiblemente superior al de hombres, con un porcentaje del 66.8% frente al 33.2% de hombres. Este aspecto resulta especialmente notorio pues entre los jóvenes inscritos en el SNGJ hay un porcentaje de hombres y mujeres similar. También se aprecian diferencias notables frente al programa de "Impulso al contrato en prácticas" analizado en el capítulo 10 anterior, en el cual la distribución por género era también bastante más igualitaria.

Respecto al **nivel de estudios** de los jóvenes participantes, dado que el programa está dirigido a jóvenes que carezcan de la titulación necesaria para formalizar un contrato de prácticas, un 64.9% posee tan sólo estudios obligatorios de educación secundaria o inferiores (Figura 1a). Aunque no es lo habitual, debe señalarse que este tipo de contrato formativo puede formalizarse también con personas que posean titulación universitaria o de formación profesional si el empleo asociado al contrato de formación es en una ocupación que no esté directamente relacionada con la titulación. A pesar de que tanto entre los hombres como entre las mujeres predominan las personas con escasa formación, se aprecian algunas diferencias de género pues en promedio, las mujeres participantes tienen mayor nivel de formación (10.8% de mujeres con estudios universitarios frente al 2.9% de los hombres). Concretamente, el porcentaje de mujeres que sólo posee tan sólo estudios obligatorios de educación secundaria o inferiores es del 61.2% frente al 72.5% observado entre los hombres. Entre todos ellos, el nivel de estudios mayoritario es la primera etapa de educación secundaria (un 42.8%, con importantes diferencias de género, pues para las mujeres este porcentaje es del 39.6% y para los hombres del 49.3%).

⁷⁸ Como se verá más adelante, en estos programas se ha establecido un primer grupo de control que replique en características al grupo de tratamiento para jóvenes inscritos en el SNG. Sin embargo, también se presentará el impacto del programa teniendo en cuenta un segundo grupo de control en el que, al igual que antes se repliquen las características del grupo de tratamiento, pero los jóvenes no estén inscritos en el SNGJ. En la sección 2 se describen estos grupos con detalle.



Figura 1.a: Características de los participantes por nivel educativo

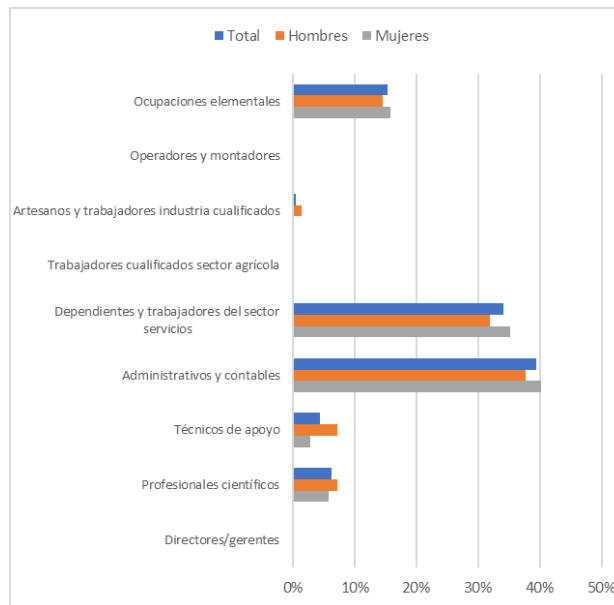


Desde el punto de vista de la **edad**, el grupo mayoritario son jóvenes menores de 25 años, quienes representan el 63% de los participantes. Nuevamente se aprecian diferencias de género, pues hay un mayor porcentaje de mujeres en el grupo de edad de 25-29 años (41.7% frente al 27.5% de hombres).

Respecto a la **ocupación** correspondiente al contrato subvencionado, una amplia mayoría de los mismos se asocian a ocupaciones como “Administrativos” (39.4%) y “Dependientes y trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales” (34.1%) (ver Figura 1b). Los porcentajes resultan algo superiores en el caso de las mujeres en ambas categorías ocupacionales. Por el contrario, aunque el porcentaje de puestos como “Profesionales científicos” o como “Técnicos de apoyo” es bajo (6.3% y 4.3%), dichas cifras son más elevadas entre los hombres que entre las mujeres.



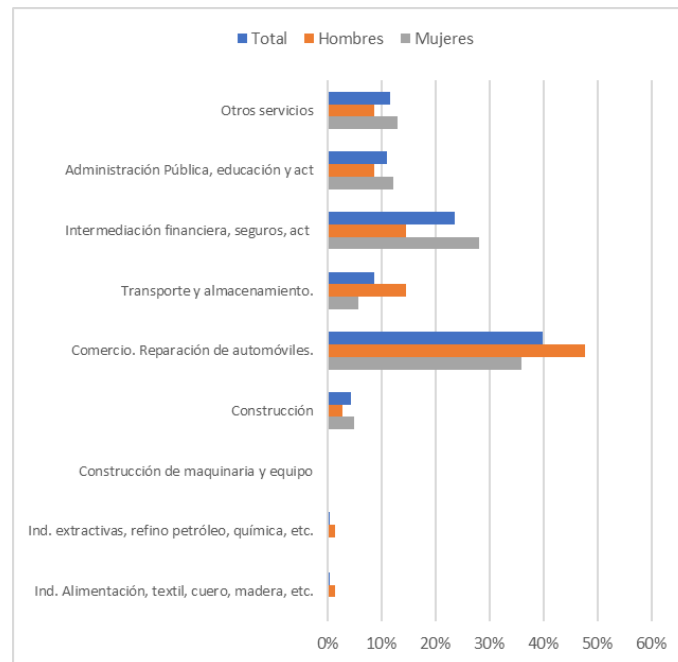
Figura 1.b: Características de los participantes por ocupación del contrato subvencionado



Respecto al **sector de actividad**, una amplia mayoría de los contratos subvencionados se registran en "Comercio, reparación de automóviles, etc." (39.9%) e "Intermediación financiera, seguros, act." (23.6%)(ver Figura 1c). Los porcentajes resultan algo superiores en el caso de las mujeres para "Intermediación financiera, seguros, act" (28.1% frente al 14.5% de los hombres), e inferiores para el caso de "Comercio, reparación de automóviles, etc." (36.0% frente al 47.8% de los hombres). Por el contrario, aunque el porcentaje de participantes en "Administración pública, educación, etc." y "Otros servicios" son relativamente bajos (11.1% y 11.5%), dichas cifras son más elevadas entre las mujeres que entre los hombres.



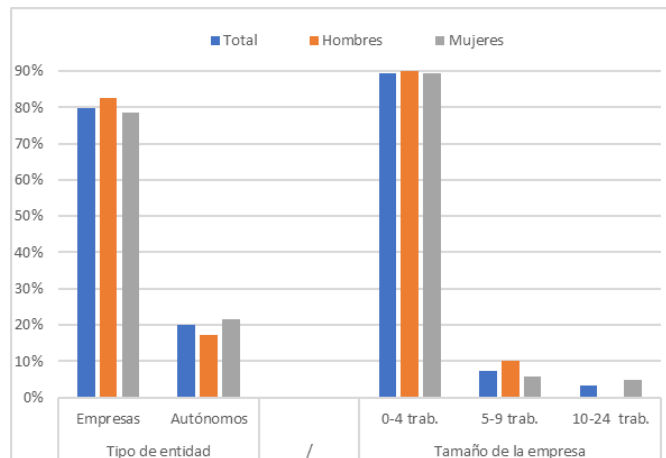
Figura 1.c: Características de los participantes por sector de actividad del contrato subvencionado



En relación con las características de la **entidad beneficiaria**, aunque entre las potenciales beneficiarias podría haber empresas privadas, autónomos, asociaciones y sociedades profesionales, todas las contrataciones subvencionadas han sido realizadas por empresas privadas y trabajadores autónomos, predominando las formalizadas por empresas privadas, aunque un no despreciable 20% corresponden a contrataciones realizadas por trabajadores autónomos (Figura 1.d). La contratación de mujeres por parte de autónomos resulta algo superior que la de hombres (21,6% frente al 17,4% de hombres). Respecto al **tamaño de la entidad** la práctica totalidad de participantes se concentran en microempresas (0-4 trabajadores). No hay diferencias por género cuando la empresa tiene este tamaño. Sin embargo, cuando nos centramos en los participantes contratados en empresas de más de 5 trabajadores, los hombres se concentran íntegramente en empresas de 5-9 trabajadores, mientras que las mujeres se distribuyen de forma casi homogénea entre empresas de 5-9 trabajadores y de 10-24 trabajadores.



Figura 1.d: Características de los participantes por tipo y tamaño de entidad



En términos de la **duración** del contrato, es importante recordar que, en este programa, se subvencionan los seis primeros meses del contrato, pero la duración mínima establecida legalmente para el contrato de formación y aprendizaje es de 12 meses, con un máximo de 36 meses. En este caso, encontramos que el 81.7% de los contratos subvencionados se limitan a los 12 meses establecidos como duración mínima y sólo un 10% supera dicha duración (ver Cuadro 1). Este porcentaje es ligeramente superior para los hombres con un 84.1% frente al 80.6% de las mujeres. El 7.2% dura menos de 12 meses (5.8% para los hombres y 7.9% para las mujeres) y el resto se reparte fundamentalmente entre contratos de 13 a 24 meses.

En cuanto a la **nacionalidad**, si bien la mayoría de los participantes tienen nacionalidad española, a diferencia del resto de programas evaluados en este Estudio, se aprecia una elevada propensión a la participación por parte de jóvenes extranjeros, alcanzando en este programa el 20.2% de los participantes. Al atender a las diferencias de género, se observa que esta mayor propensión se deriva de la alta participación en el programa de mujeres extranjeras, quienes alcanzan el 25.2% del total de mujeres, cifra que se reduce al 10.1% entre el colectivo masculino.



Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento)

	Grupo Tratamiento		
	Total	Hombres	Mujeres
Total (personas)	208	69	139
Colectivos específicos			
Hombres	33.2%	100.0%	0.0%
Mujeres	66.8%	0.0%	100.0%
No cualificados	64.9%	72.5%	61.2%
Cualificados	35.1%	27.5%	38.8%
Nivel formativo			
Sin estudios	10.6%	7.2%	12.2%
Primaria	11.5%	15.9%	9.4%
Secundaria 1ª etapa	42.8%	49.3%	39.6%
Bachillerato	12.5%	13.0%	12.2%
FP medio	8.7%	8.7%	8.6%
FP superior	5.8%	2.9%	7.2%
Universitarios	8.2%	2.9%	10.8%
Edad			
16-24	63.0%	72.5%	58.3%
25-29	37.0%	27.5%	41.7%
Ocupación en el contrato			
Operadores y Ocupaciones elementales	15.4%	14.5%	15.8%
Artisanos; trabajadores cualif. Industria/const.	0.5%	1.4%	0.0%
Dependientes, trabajadores servicios	34.1%	31.9%	35.3%
Administrativos	39.4%	37.7%	40.3%
Técnicos de apoyo	4.3%	7.2%	2.9%
Profesionales científicos	6.3%	7.2%	5.8%
Sector			
Ind. Alimentación, textil, cuero, madera, etc.	0.5%	1.4%	
Ind. extractivas, refino petróleo, química, etc.	0.5%	1.4%	
Construcción	4.3%	2.9%	5.0%
Comercio. Reparación de automóviles.	39.9%	47.8%	36.0%
Transporte y almacenamiento.	8.7%	14.5%	5.8%
Intermediación financiera, seguros, act	23.6%	14.5%	28.1%
Administración Pública, educación y act	11.1%	8.7%	12.2%
Otros servicios	11.5%	8.7%	12.9%
Tamaño de la empresa			
0-4 trabajadores	89.4%	89.9%	89.2%
5-9 trabajadores	7.2%	10.1%	5.8%
10-24 trabajadores	3.4%	-	5.0%
Tipo de entidad			
Empresas	79.8%	82.6%	78.4%
Autónomos	20.2%	17.4%	21.6%
Duración del contrato			
< 12 meses	7.2%	5.8%	7.9%
12 meses	81.7%	84.1%	80.6%
13-24 meses	9.1%	7.2%	10.1%
Más de 24 meses	1.9%	2.9%	1.4%
Nacionalidad			
Español	79.8%	89.9%	74.8%
Extranjero	20.2%	10.1%	25.2%



2. Selección del grupo de control

2.1. Grupo de control

Como queda recogido en la Guía Metodológica, dado el carácter observacional de los datos disponibles, la metodología que se va a aplicar en el estudio de la evaluación del impacto de la participación en cada uno de los programas se basa en la selección de un grupo de control que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio. Es decir, se va a seleccionar un grupo de personas que no participan en el programa pero que tienen características similares a las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es, por tanto, seleccionar individuos cuya probabilidad para ser destinatarios/as de un contrato subvencionado del programa de "**Impulso al contrato de formación y aprendizaje**" sea muy similar a la de las personas que sí han participado en el programa.

Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de individuos dentro de estratos exactamente iguales. Como se explica con más detalle en la Guía Metodológica, el algoritmo CEM permite mejorar la inferencia causal reduciendo los desequilibrios entre el grupo de tratamiento y el grupo de control en relación a un conjunto de variables o características.

Como queda recogido en la Ficha resumen del programa, el programa **Impulso al contrato de formación y aprendizaje** consiste en una subvención que recibe la empresa por la contratación de jóvenes inscritos en el SNGJ mediante un contrato de formación y aprendizaje. Las empresas seleccionan y contratan a los trabajadores que consideren idóneos para ocupar un puesto determinado y en la modalidad contractual que les resulte más adecuada. Si la empresa opta por la contratación mediante un contrato de formación y aprendizaje de un joven que cumpla las condiciones del programa para poder solicitar las ayudas, una vez contratado y dado de alta en la Seguridad Social, la empresa puede solicitar la subvención a la Comunidad de Madrid. Por tanto, los participantes en este programa son jóvenes a quienes una empresa ha seleccionado con carácter previo a su incorporación al programa, es decir, han sido seleccionados antes de la participación. En consecuencia, el grupo de control debe estar formado también por otros jóvenes que hayan sido seleccionados y contratados por alguna empresa.

Adicionalmente, consideramos que el tipo de contrato al que hayan accedido los potenciales miembros del grupo de control debe ser también un contrato de formación y aprendizaje, pues de otro modo,



factores asociados al tipo de contrato que pueden influir en la empleabilidad futura de los trabajadores, podrían interactuar con los efectos específicos del programa, lo que introduciría sesgos en la evaluación.

En consecuencia, la muestra de partida para la selección del **grupo de control** estará integrado por (i) jóvenes menores de 30 años que han sido contratados con un contrato de formación y aprendizaje, que aun cumpliendo con los requisitos del programa su contrato no se haya beneficiado de la subvención (bien por no cumplir la empresa los requisitos del programa o bien porque la empresa no haya solicitado la subvención); (ii) no hayan participado en otras políticas activas de empleo desde noviembre de 2017 (un mes antes del comienzo del primer contrato subvencionado) hasta marzo de 2020; (iii) estar inscritos en el SNGJ.

Varias matizaciones se deben hacer a estas condiciones. La segunda condición implica una reducción muy significativa de la muestra de partida sobre la que puede extraerse el grupo de control (el 47.6% de los potenciales "controles" han participado en alguna política), pero resulta fundamental para el ejercicio de evaluación, pues permite aislar de manera precisa la participación en el programa de los potenciales efectos de otras políticas activas de empleo. Sólo se permite a los potenciales miembros del grupo de control el haber recibido servicios de intermediación laboral (envío a ofertas de empleo) o bien, medidas de orientación e información profesional⁷⁹. Si bien el establecimiento de este requisito introduce complejidades añadidas para el diseño y construcción de la base de datos sobre la que posteriormente se realizan los análisis estadísticos y econométricos, debe señalarse que este requisito exigido en el diseño del grupo de control implica una aportación importante de esta evaluación frente a otros estudios de evaluación de incentivos al empleo que habitualmente no tienen en cuenta las posibles interacciones entre políticas a la hora de medir el impacto individual de una medida.

Adicionalmente, en la condición de estar inscritos en el SNGJ, hay que destacar que la inscripción en dicho fichero es voluntaria y pueden inscribirse los jóvenes menores de 30 años que ni estudian ni trabajan⁸⁰ para formar parte de una lista única de demanda a disposición de las entidades responsables de proponer las ofertas concretas (convocatorias de educación, formación, prácticas, aprendizaje, empleo y autoempleo). El SNGJ implica que, en un periodo de cuatro meses desde la inscripción, los jóvenes inscritos recibirán una oferta de empleo o de formación. Para poder inscribirse en el fichero se exige un requisito adicional que resulta de especial relevancia para el objetivo de la evaluación de

⁷⁹ En el Programa de Impulso al contrato de formación y aprendizaje, un porcentaje elevado de los integrantes del grupo tratamiento han participado en medidas de Orientación e información profesional. Por este motivo, en la selección del grupo de control se ha permitido que los potenciales miembros del grupo de control hayan podido participar en estas medidas.

⁸⁰ Concretamente, para la inscripción en el fichero se exige no haber trabajado, ni haber recibido acciones educativas ni formativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud. Los jóvenes deben tener entre 16 y 29 años, estar empadronados en España y tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la UE o de los Estados parte del Espacio Económico Europeo o Suiza, o ser extranjero con permiso de residencia que habilite para trabajar.



impacto realizada en este Estudio, pues se requiere que los jóvenes presenten una declaración expresa de tener interés en participar en el SNGJ, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil. Dado que la inscripción es voluntaria y conlleva un compromiso formal de participación, cabe esperar que los jóvenes inscritos en el fichero posean unas características no observables diferentes a las de los jóvenes que no se han inscrito. A priori, podría esperarse que los jóvenes inscritos en el SNGJ tuvieran una mayor motivación e interés por su empleabilidad y/o formación, lo que naturalmente influirá en su empleabilidad futura. Como es bien conocido, la motivación personal es una característica no cognitiva, habitualmente no observable en las estadísticas, que influye de manera muy relevante en los resultados laborales de las personas (ver entre otros muchos, Heckman et al., 2006; Heckman y Kautz, 2012; Ham, Junankar y Wells, 2016; Heineck y Anger, 2010; Mueller y Plug, 2006; Semykina y Linz, 2007; Blázquez y Budría, 2012, 2017).

En consecuencia, como contraste de robustez, seleccionaremos un segundo grupo de control de jóvenes con las mismas características mencionadas anteriormente (han firmado un contrato de formación y aprendizaje no subvencionado y no han participado en otras políticas activas de empleo en el periodo noviembre 2017-marzo 2020), pero en este caso serían jóvenes no inscritos en el fichero del SNGJ. Los resultados de la evaluación de este programa estarán basados por tanto en dos grupos de control alternativos.

En la evaluación de impacto de este programa las **variables pretratamiento** en base a las cuales se ha realizado el emparejamiento son el género, la edad (en grupos de 16-24 años, 25-29 años), ocupación (cualificación media/baja vs. alta cualificación) y fecha de inicio de contrato (año y mes).⁸¹

Adicionalmente a la evaluación del impacto considerando toda la muestra, al objeto de obtener una estimación más precisa del efecto de la participación en el programa en términos de probabilidad de empleo, se ha procedido a analizar el impacto para diversos **colectivos especiales** como se presentó en la sección anterior: género (hombre vs mujer); cualificación (no cualificados o estudios obligatorios vs. cualificados o estudios post-obligatorios). En todos los casos el grupo de control se ha generado de manera independiente y similar al caso de la muestra total. Los correspondientes porcentajes de emparejamiento han sido muy altos. En el caso general ha sido del 99.5% mientras que para el análisis por género ha sido del 100% para mujeres y 98.6% para hombres. Por nivel de estudios, tenemos un 99.3% para los no cualificados o los que tienen estudios obligatorios y un 93.2% para aquellos que tiene estudios post-

⁸¹ Dado que la legislación vigente relativa al contrato de formación y aprendizaje establece que la duración mínima es de 12 meses y la máxima de 3 años, el hecho de que dos personas inicien un contrato de formación y aprendizaje en el mismo momento del tiempo no implica que dichas personas vayan a finalizarlo también en el mismo momento, pues –aparte de las posibles bajas voluntarias– unos podrán finalizar a los 12 meses de haber iniciado el contrato (el mínimo establecido), pero otros podrán finalizarlo más tarde.



obligatorios. Esta reducción es lógica pues el contrato de formación y aprendizaje va dirigido a fomentar la inserción laboral y la cualificación profesional de jóvenes no cualificados, por lo que la muestra de jóvenes con estudios medios o superiores se reduce notablemente. En la muestra analizada, sólo el 34.6% de los participantes posee estudios postobligatorios.

Como se ha mencionado anteriormente, se ha seleccionado un segundo grupo de control formado por jóvenes no inscritos en el SNGJ. Los resultados del emparejamiento para este grupo son, en general, más bajos que en el caso del grupo de jóvenes inscritos en SNGJ, lo que lo que implica que el universo de potenciales candidatos para el grupo de control se reduce cuando excluimos a los jóvenes inscritos. En la muestra total el grado de emparejamiento es del 94.3%, que, aunque inferior sigue siendo aceptable, para las mujeres es del 95% y para los hombres del 93%. En el caso de los que sólo tienen estudios obligatorios es del 92.1% y en el caso de los jóvenes con estudios postobligatorios el porcentaje de emparejamiento alcanza el 100%. Esta circunstancia, al contrario de lo que ocurría con el programa de *Impulso al contrato de prácticas*, refleja una mayor propensión de las personas no cualificadas a inscribirse en el fichero de Garantía Juvenil.

2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que la participación en el programa implica un contrato, a efectos de analizar el impacto de la participación en términos de empleo, la probabilidad de empleo debe medirse después de finalizar el contrato subvencionado, que en el caso específico de este programa tiene una duración mínima de 12 meses, pero podría durar hasta 36 meses. No obstante, como se ha señalado anteriormente, la duración habitual en la muestra analizada es de 12 meses, tanto para los participantes como los no participantes.

Para estimar la probabilidad de empleo observamos dos periodos. Un primer periodo de corto plazo, 6 meses después de haber finalizado el contrato subvencionado (para el grupo de tratamiento) o el contrato de referencia análogo al subvencionado para el grupo de control, y un segundo periodo que cubre los 12 meses posteriores al contrato subvencionado/referencia.

Para ello, una vez identificados los individuos que forman parte del grupo de tratamiento y del grupo de control, se cruzan nuevamente los ficheros con los registros de contratos para construir un panel temporal que recoja todos los contratos formalizados por los individuos desde la finalización del contrato subvencionado y el de referencia. Si se observan contratos posteriores en los horizontes de 6 y 12 meses consideramos que se ha producido una transición hacia otro empleo, diferenciando además la calidad del mismo (alta, media o baja). Si el contrato de origen (el subvencionado para el tratamiento o el



contrato de referencia para el grupo de control) ha finalizado y no se registran nuevos contratos posteriores, asumimos que dicha persona ha realizado una transición al desempleo.

El primer contrato tiene su fecha de inicio en diciembre de 2017, por lo que -asumiendo una duración de 12 meses como ocurre en la mayoría de ellos⁸²- la ventana de 6 meses abarcaría desde diciembre de 2018 hasta mayo de 2019 y la ventana de 12 meses abarcaría hasta noviembre de 2019. El último contrato comienza en diciembre de 2018, con los que habría que observar los periodos posteriores a diciembre de 2019. Por los motivos expuestos relacionados con la pandemia del COVID-19, el periodo máximo de observación se ha fijado en el 13 de marzo de 2020. En consecuencia, el periodo de observación sólo podría medirse hasta marzo de 2020, cuatro meses después de finalizar el contrato de formación. Si bien el periodo de observación se acorta para los individuos que iniciaron sus contratos a finales de 2018, debe señalarse que esta circunstancia afecta por igual al grupo tratamiento y al grupo de control, pues precisamente un elemento esencial a la hora de seleccionar el grupo de control fue la fecha de inicio del contrato, garantizando que ambos grupos empezaran el contrato de formación y aprendizaje en el mismo momento del tiempo, por lo que aunque pudiera afectar a la probabilidad de empleo de unos y otros (la probabilidad de empleo será menor si el periodo de observación es menor), no afecta a la estimación del impacto de la participación.

A modo ilustrativo, en la Figura 2 se muestra el diagrama temporal para este programa (asumiendo una duración de 12 meses), en dos paneles correspondientes, el primero a la fecha del primer contrato subvencionado objeto de estudio y el segundo a la fecha del último contrato subvencionado.

Figura 2. Diagrama temporal correspondiente al inicio del contrato subvencionado

	2017												2018												2019												2020			
Mes	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
PRIMEROS CONTRATOS SUBVENCIONADOS																																								
Tratam.	CONTRATO SUBVENCIONADO												CONTRATO SUBVENCIONADO												CONTRATO SUBVENCIONADO												CONTRATO SUBVENCIONADO			
Control	CONTRATO ANALOGO												CONTRATO ANALOGO												CONTRATO ANALOGO												CONTRATO ANALOGO			
ÚLTIMOS CONTRATOS SUBVENCIONADOS																																								
Tratam.	CONTRATO SUBVENCIONADO												CONTRATO SUBVENCIONADO												CONTRATO SUBVENCIONADO												CONTRATO SUBVENCIONADO			
Control	CONTRATO ANALOGO												CONTRATO ANALOGO												CONTRATO ANALOGO												CONTRATO ANALOGO			

Nota: Los contratos subvencionados se presentan en gris oscuro y el análogo para el grupo de control en gris claro; los periodos de 6 meses posteriores se presentan en azul y verde claro para grupos de tratamiento y control respectivamente; los periodos de 12 meses posteriores se presentan en azul y verde oscuro para grupos de tratamiento y control respectivamente.

⁸² Aunque en ambos casos la duración mayoritaria de los contratos es de 12 meses y la duración media de los contratos es muy similar para el grupo tratamiento (12.4 meses) y el grupo de control (12.1 meses), puede darse el caso de que la duración del contrato subvencionado sea por ejemplo de 24 meses y la duración del contrato de referencia análogo sea mayor o menor (o viceversa).



3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.
- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado comenzamos analizando las **probabilidades medias estimadas de empleo** (en el periodo de 6 y 12 meses respectivamente) entre el grupo de tratamiento y de control a partir de las estimaciones de los modelos logístico (para la probabilidad de empleo global) y logístico multinomial (para la probabilidad de empleo según calidad del mismo) para la muestra total. En estas estimaciones, además de la participación en el programa⁸³, se ha controlado por características adicionales a las ya consideradas en la definición de los estratos sobre los que se llevó a cabo el proceso de emparejamiento y que también podrían afectar a la probabilidad de encontrar un empleo posterior al de formación. Se presentan los resultados para el conjunto de la muestra para todos los contratos y por tipo de contrato en el Cuadro 2.

Los resultados apuntan a **cuatro patrones diferenciados** para el caso de la probabilidad de encontrar empleo, (i) la probabilidad media estimada de encontrar empleo de los participantes es igual a la de los no participantes a los 6 meses de la finalización del contrato subvencionado (ratios cercanos a la unidad)⁸⁴, pero es inferior si consideramos un periodo de observación de 12 meses ; (ii) el tipo de empleo más probable para los participantes son los empleos de calidad alta, mientras que para los no participantes la tipología de empleo más probable son los empleos de calidad baja seguidos por los de

⁸³ Concretamente, las estimaciones incluyen como variables explicativas el sexo, la edad, el nivel formativo, la nacionalidad, así como una serie de características asociadas al contrato de formación (el tamaño de la empresa, la actividad económica y la ocupación).

⁸⁴ El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control).



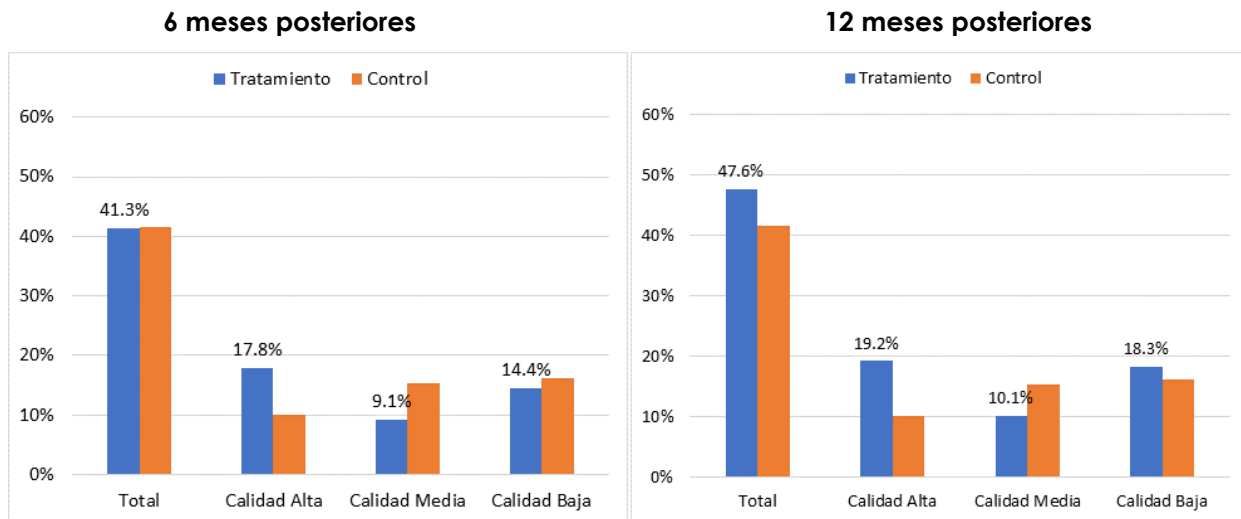
calidad media; (iii) para ambos horizontes temporales, la probabilidad media estimada de encontrar empleo de alta calidad es mayor para los participantes (ratios mayores a la unidad) y es menor para los contratos de calidad media (ratios menores a la unidad); (iv) la probabilidad media estimada para los participantes es menor que para los no participantes a los 6 meses, pero termina siendo mayor a los 12 meses.

En particular, para el total de la muestra se puede observar que la probabilidad media de empleo de calidad alta a los **6 meses** después de finalizar el contrato subvencionado para los participantes es del 17.8% frente a un 10.1% registrado por grupo de control (ver Cuadro 2 y Figura 3). Las probabilidades son mayores para el grupo de control para los empleos de calidad media (15.3% frente al 9.1% de los participantes). En el caso de los empleos de calidad baja, las probabilidades siguen siendo mayores para los individuos del grupo de control, pero las diferencias se reducen con un 14.4% y 16.1%, respectivamente.

Cuando se amplía la ventana de observación hasta **12 meses**, se mantiene el resultado anterior relativo a que el tipo de empleo más probable para los participantes son los empleos de calidad alta, mientras que para el grupo de control el empleo más probable pasa a ser el de calidad media, seguido por el de calidad baja. Nuevamente, los participantes registran una mayor probabilidad media de empleo de calidad alta que los no participantes (19.2% frente a un 14.6%), aunque la diferencia es menor. Sin embargo, los miembros del grupo de control alcanzan una probabilidad de empleo de calidad media superior a la de los participantes (19.9% frente al 10.1%, aumentando las diferencias con respecto a los 6 meses). En el caso de los empleos de calidad baja, vemos que las probabilidades estimadas son similares, como en el caso de los 6 meses, pero esta vez el grupo de participantes tiene una probabilidad media estimada algo superior (18.3% frente al 17.7% de los no participantes).



Figura 3: Efectos en la probabilidad de empleo (grupo tratamiento y control)



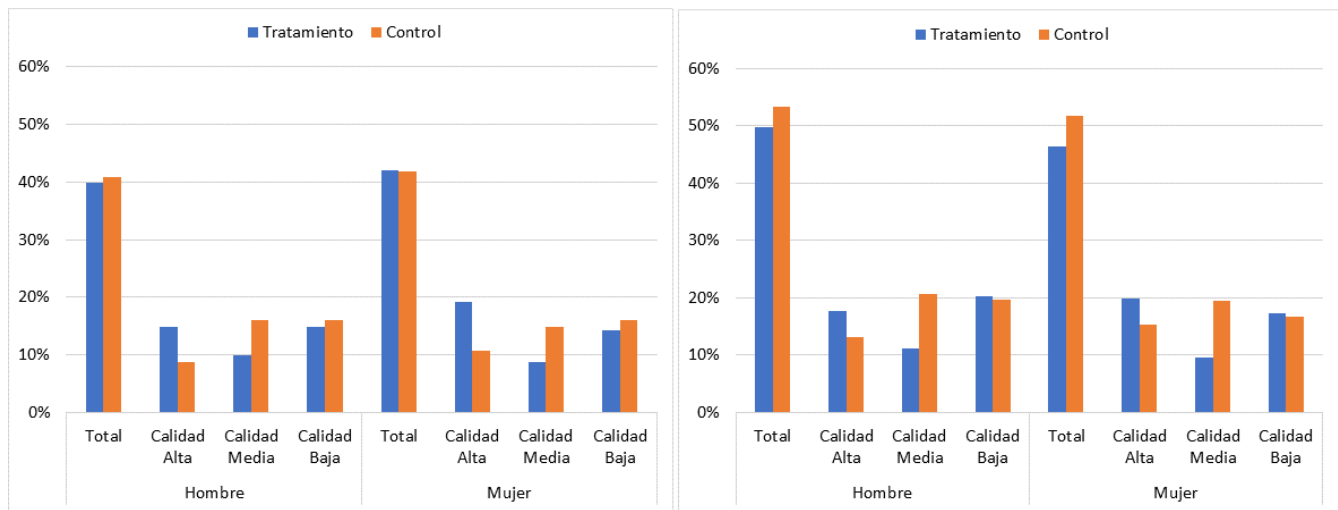
Atendiendo a colectivos específicos **según género**, se mantienen en general, los resultados anteriormente señalados (Figura 4). Sin embargo, mientras que a los 6 meses tanto para hombres como para mujeres el grupo de participantes y no participantes presentan similares probabilidades de empleo, a los 12 meses las probabilidades estimadas son mayores para los no participantes. Por género, vemos que, mientras que a los 6 meses las probabilidades medias estimadas de los hombres y mujeres son similares, si acaso algo superior en el caso de las mujeres, a los 12 meses las mujeres tienen una probabilidad menor. En términos de la calidad del empleo, para el caso de las mujeres, a los 6 meses de la finalización del contrato subvencionado, la ventaja de las participantes frente al grupo de no participantes es ligeramente superior a los hombres en los empleos de calidad alta, e inferior en los empleos de calidad media. Para los empleos de calidad baja son muy similares en hombres y mujeres. A los 12 meses, la ventaja de las mujeres participantes en términos de probabilidad de empleos de alta calidad se ve reducida.



Figura 4: Probabilidad media estimada de empleo por género

6 meses posteriores

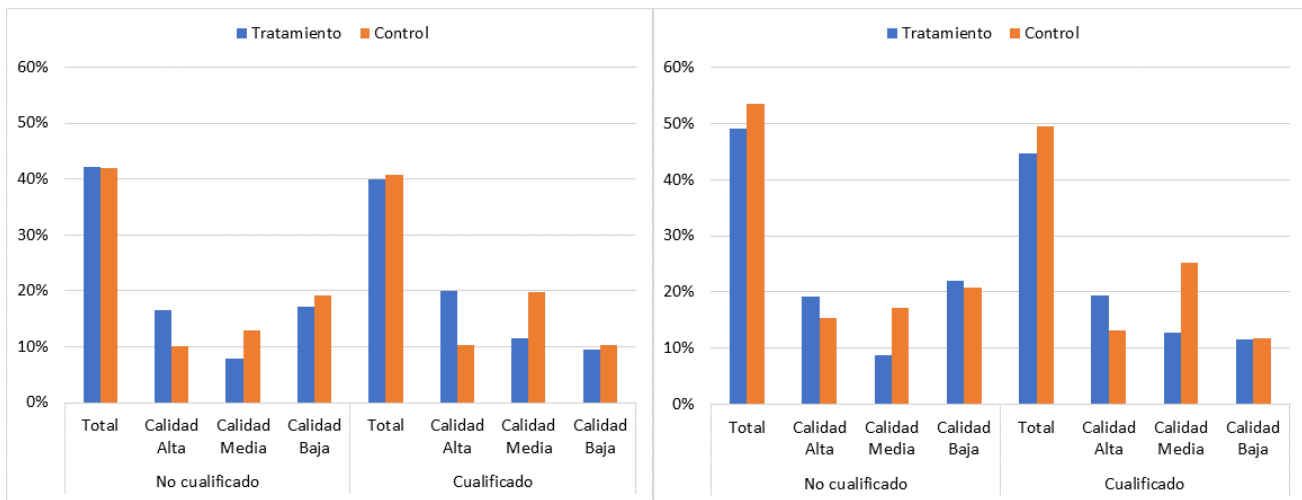
12 meses posteriores



Como se ha señalado anteriormente, el contrato de formación y aprendizaje está dirigido a jóvenes que carezcan de la cualificación necesaria para firmar un contrato en prácticas, lo que implica que la mayoría de ellos carecen de titulación universitaria o de formación profesional o certificado de profesionalidad. Pero este tipo de contrato formativo puede formalizarse también con jóvenes cualificados si el empleo asociado al contrato es en una ocupación que no esté directamente relacionada con la titulación. Cuando se atiende a las diferencias motivadas por el nivel formativo, se observa que para los **jóvenes no cualificados** (hasta el primer ciclo de educación secundaria), encontramos de nuevo que los participantes a los 6 meses presentan probabilidades medias estimadas similares a los no participantes y que, aunque ambas probabilidades aumentan a los 12 meses, suben más para los no participantes. Esto también se observa para los **jóvenes cualificados**. Es importante ver cómo en ambos horizontes temporales los jóvenes cualificados tienen menor probabilidad de empleo que los no cualificados, pero para los cualificados el tipo de empleo más probable es el de calidad alta, mientras que para los no cualificados el más probable es el de calidad baja. Por tipo de empleo, vemos que los participantes no cualificados tienen menor probabilidad media estimada de encontrar un empleo de calidad alta a los 6 meses que a los 12 meses, pero en ambos casos es superior a los no participantes. Los no cualificados tienen mayor probabilidad de encontrar un empleo de calidad baja que media (casi al nivel de los empleos de calidad alta), pero los cualificados tienen mayor probabilidad de empleo de calidad media que baja (aunque similares) a los 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado. Si tenemos en cuenta un periodo de 12 meses se mantienen los resultados.



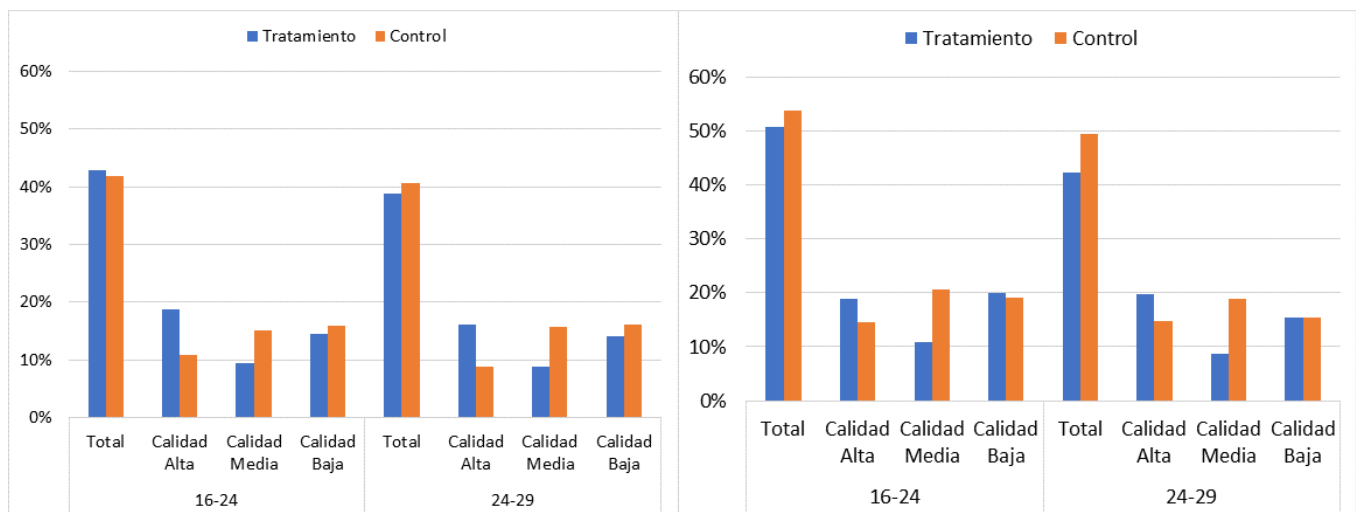
Figura 5: Probabilidad media estimada de empleo por nivel educativo 6 meses posteriores 12 meses posteriores



Atendiendo a la **edad**, hemos diferenciado dos grupos: jóvenes entre 16 y 24 años y los que tienen entre 25 y 30 años. Lo que se observa es que a los 6 meses ambos grupos se comportan de forma muy similar (probabilidades medias estimadas ligeramente superiores para los más jóvenes). Si consideramos el periodo de 12 meses, las probabilidades de empleo medias estimadas son mayores para los no participantes en ambos grupos de edad. El tipo de empleo más probable para los participantes más jóvenes es el de calidad baja, y para los mayores de 25 años es el de calidad alta.

Figura 6: Probabilidad media estimada de empleo por edad

6 meses posteriores 12 meses posteriores



Cuadro 2. Probabilidades medias estimadas de empleo

	Probabilidad de empleo			Probabilidad de empleo de calidad Alta			Probabilidad de empleo de calidad Media			Probabilidad de empleo de calidad Baja		
	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio ^(a)
6 MESES												
Total	41.3%	41.5%	1.00	17.8%	10.1%	1.76	9.1%	15.3%	0.60	14.4%	16.1%	0.90
Hombres	39.9%	40.9%	0.98	14.9%	8.8%	1.70	10.0%	16.0%	0.63	14.8%	16.1%	0.92
Mujeres	42.1%	41.8%	1.01	19.2%	10.8%	1.78	8.7%	15.0%	0.58	14.2%	16.1%	0.88
Nivel formativo												
No cualific.	42.1%	41.9%	1.00	16.6%	10.0%	1.66	7.9%	13.0%	0.61	17.1%	19.1%	0.90
Cualificado	40.0%	40.7%	0.98	19.9%	10.3%	1.93	11.5%	19.9%	0.58	9.4%	10.2%	0.92
Edad												
16-24	42.8%	42.0%	1.02	18.8%	10.9%	1.72	9.3%	15.1%	0.62	14.6%	16.0%	0.91
25-29	38.8%	40.7%	0.95	16.1%	8.8%	1.84	8.8%	15.7%	0.56	14.2%	16.2%	0.87
12 MESES												
Total	47.6%	52.2%	0.91	19.2%	14.6%	1.32	10.1%	19.9%	0.51	18.3%	17.7%	1.03
Hombres	49.9%	53.3%	0.94	17.7%	13.1%	1.35	11.1%	20.7%	0.54	20.4%	19.6%	1.04
Mujeres	46.5%	51.7%	0.90	20.0%	15.3%	1.30	9.6%	19.5%	0.49	17.2%	16.8%	1.03
Nivel formativo												
No cualific.	49.2%	53.5%	0.92	19.2%	15.3%	1.25	8.7%	17.3%	0.50	21.9%	20.7%	1.06
Cualificado	44.7%	49.8%	0.90	19.4%	13.2%	1.46	12.7%	25.2%	0.51	11.5%	11.7%	0.98
Edad												
16-24	50.7%	53.9%	0.94	19.0%	14.6%	1.30	10.9%	20.5%	0.53	20.0%	19.1%	1.05
25-29	42.3%	49.4%	0.86	19.7%	14.7%	1.34	8.7%	18.9%	0.46	15.3%	15.4%	1.00

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y características del contrato de formación (ocupación, actividad económica y tamaño de la empresa).

^(a) El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control). Cuando el ratio es superior a la unidad implica que la probabilidad media del participante es superior.



3.2. Impacto del programa

En esta sección llevamos a cabo un análisis de evaluación de impacto de la participación en el programa que combina las probabilidades medias estimadas para distintos colectivos (sección anterior), con el efecto marginal de la participación en el programa sobre dichas probabilidades, que son los que nos permiten analizar el impacto en términos cuantitativos.

3.2.1. Impacto general

En este apartado estimamos el impacto global del programa, para en secciones siguientes realizar el análisis para los colectivos específicos que se han considerado en este programa (hombres, mujeres, no cualificados y cualificados).

La **probabilidad media estimada de empleo** para el total de la muestra (grupo de tratamiento y control considerados conjuntamente) refleja que el tipo de empleo más probable es el de calidad baja, seguido de los empleos de calidad media y por último los empleos de calidad alta. Las diferencias a los 12 meses son menores. En particular, la probabilidad de empleo media estimada para el total de la muestra es de 41.5% a los 6 meses (Figura 4a)⁸⁵ y del 51.1% si consideramos un periodo de 12 meses. En el caso de empleos de calidad baja, las probabilidades medias estimadas son del 15.7% y del 17.9% respectivamente para ambos horizontes temporales. En el caso de los contratos de calidad media estas probabilidades descienden a 13.8% y 17.5% respectivamente. Finalmente, la probabilidad de empleo de calidad alta es la más baja (12.0% a los 6 meses frente a 15.7% a los 12 meses).

Los resultados de la evaluación reflejan que el **impacto de la participación en el programa** sobre la probabilidad de empleo en términos agregados es nulo, tanto a los 6 como a los 12 meses tras la finalización del contrato subvencionado (Cuadro 3, Panel A y Figura 4a). Sin embargo, el impacto de participar en el programa en relación a la probabilidad de conseguir un **empleo de calidad alta** es positivo: los participantes alcanzan probabilidades de empleo más altas que los no participantes. Concretamente, la participación incrementa la probabilidad de encontrar un empleo de calidad alta en 8.42 pp a los 6 meses y en 7.73 pp a los 12 meses. Por tanto, el impacto positivo pierde intensidad con el tiempo. Sin embargo, la participación en el programa disminuye la probabilidad de empleo **de calidad media**, casi en los mismos términos que aumentó el de calidad alta, con un descenso de 6.69 pp y 10.87 pp respectivamente. En este caso, el impacto es mayor a los 12 meses tras la finalización del

⁸⁵ En el apartado anterior reportábamos que la probabilidad media de permanecer en la misma empresa para los participantes era de 41.3% y de los no participantes era de 41.5%. El dato que comentamos ahora es la probabilidad media cuando consideramos conjuntamente participantes y no participantes (41.5%) para a partir de esa probabilidad conjunta calcular el efecto marginal que la participación.



contrato que a los 6 meses. La participación en el programa no tiene ningún efecto sobre la probabilidad de empleo en **empleos de calidad baja**.

Cuadro 3. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Total	Calidad Alta ^(a)	Calidad Media ^(a)	Calidad Baja ^(a)
PANEL A: Total				
6 meses	1.51	8.42 **	-6.69 **	-1.09
12 meses	-2.86	7.73 **	-10.87 ***	0.67
PANEL B: Género				
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
PANEL C: Cualificación				
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%.

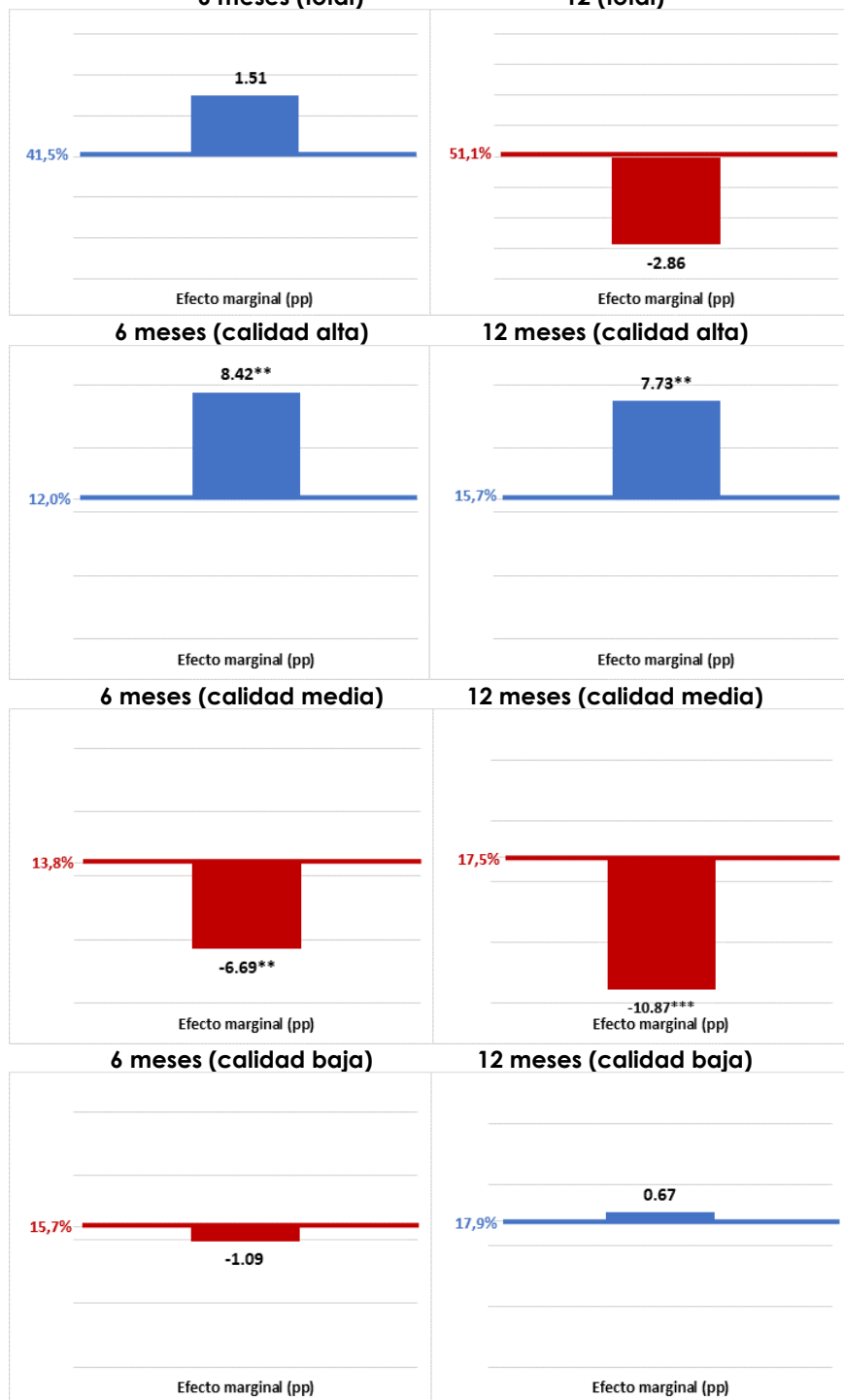
Nota 1. En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y características del contrato de formación (ocupación, actividad económica y tamaño de la empresa).

Nota 2: Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.

^(a) Estas columnas hacen referencia a la probabilidad de conseguir un contrato de calidad alta, media y baja respectivamente.



Figura 4.a. Efecto marginal de la participación en el programa (total muestra)



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



3.2.2. Impacto de la participación por género

A continuación, replicamos el análisis del apartado anterior, pero centrando la atención sobre hombres y mujeres de manera independiente, para quienes se han construido grupos de control específicos para posteriormente replicar las estimaciones. Los resultados están recogidos en el Cuadro 3 (Panel B) y la Figura 4b.

La **probabilidad media estimada de empleo** (para participantes y no participantes conjuntamente) es ligeramente más alta para las mujeres, Si tenemos en cuenta la probabilidad de empleo según su calidad, observamos que el tipo de empleo más probable para los hombres es un contrato de calidad baja, seguido por los de calidad media. Para las mujeres se observa algo similar a los 6 meses, pero con una particularidad. La probabilidad de encontrar un empleo de calidad baja es prácticamente igual que la de los hombres y la probabilidad de encontrar un empleo de calidad alta es mayor (12.8% frente al 10.3% de los hombres). Sin embargo, a los 12 meses, las mujeres presentan probabilidades muy similares a los hombres en los tres tipos de empleo, siendo ligeramente más probable el de calidad media.

Los resultados de la evaluación del **impacto de la participación en el programa** muestran que, tanto para hombres como para mujeres, la participación en el programa no tiene impacto en ninguno de los dos horizontes temporales.

La participación sí ha tenido efecto sobre la probabilidad de conseguir un **empleo de calidad alta**, pero se observan diferencias entre hombres y mujeres. El impacto ha sido mayor para los hombres y, además, en el caso de las mujeres el impacto positivo se limita al periodo de 6 meses. Concretamente, la participación incrementa la probabilidad de empleo de calidad alta para los hombres a los 6 meses en 8.76 pp, mientras que para las mujeres el impacto es de 6.62 pp. Además, el impacto positivo para los hombres se intensifica al extender el periodo de análisis, estimándose en cerca de 15 pp. Para las mujeres en cambio, el efecto se desvanece a los 12 meses. Dado que las probabilidades de empleo se van incrementando a medida que se alarga el horizonte temporal, este resultado estaría indicando que, para las mujeres, el programa únicamente produce una aceleración del proceso de inserción laboral posterior al contrato de formación (en la misma empresa o en otra), pero que a partir de un determinado momento ambas probabilidades –la de participantes y no participantes– convergen, desapareciendo las diferencias entre ambos.

En los **empleos de calidad media**, el efecto de la participación es negativo para hombres y mujeres. Sin embargo, mientras para los hombres sólo aparece a los 12 meses con un efecto muy relevante (17.04 pp), el impacto para las mujeres es de 6.62 pp a los 6 meses y asciende a 8.82 pp a los 12 meses. Se estaría produciendo por tanto un intercambio en la calidad del empleo entre mujeres participantes y no

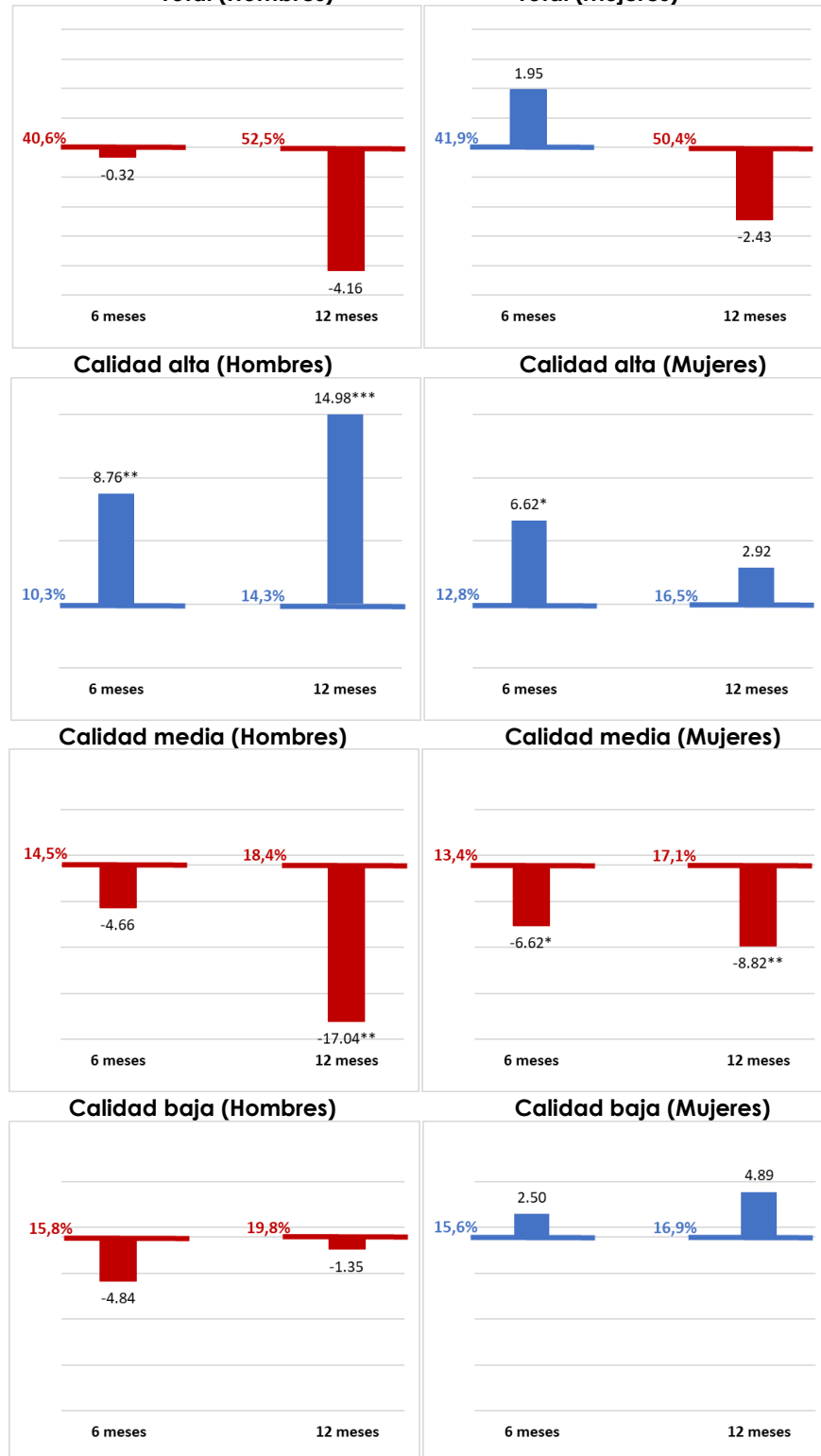


participantes; las participantes acceden a corto plazo a empleos de mayor calidad, mientras que las no participantes acceder con más intensidad a empleos de calidad media.

En el caso de los **empleos de calidad baja** el impacto de la participación no es significativo.



Figura 4.b. Efecto marginal de la participación en el programa (género)



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



3.2.3. Impacto de la participación por nivel educativo

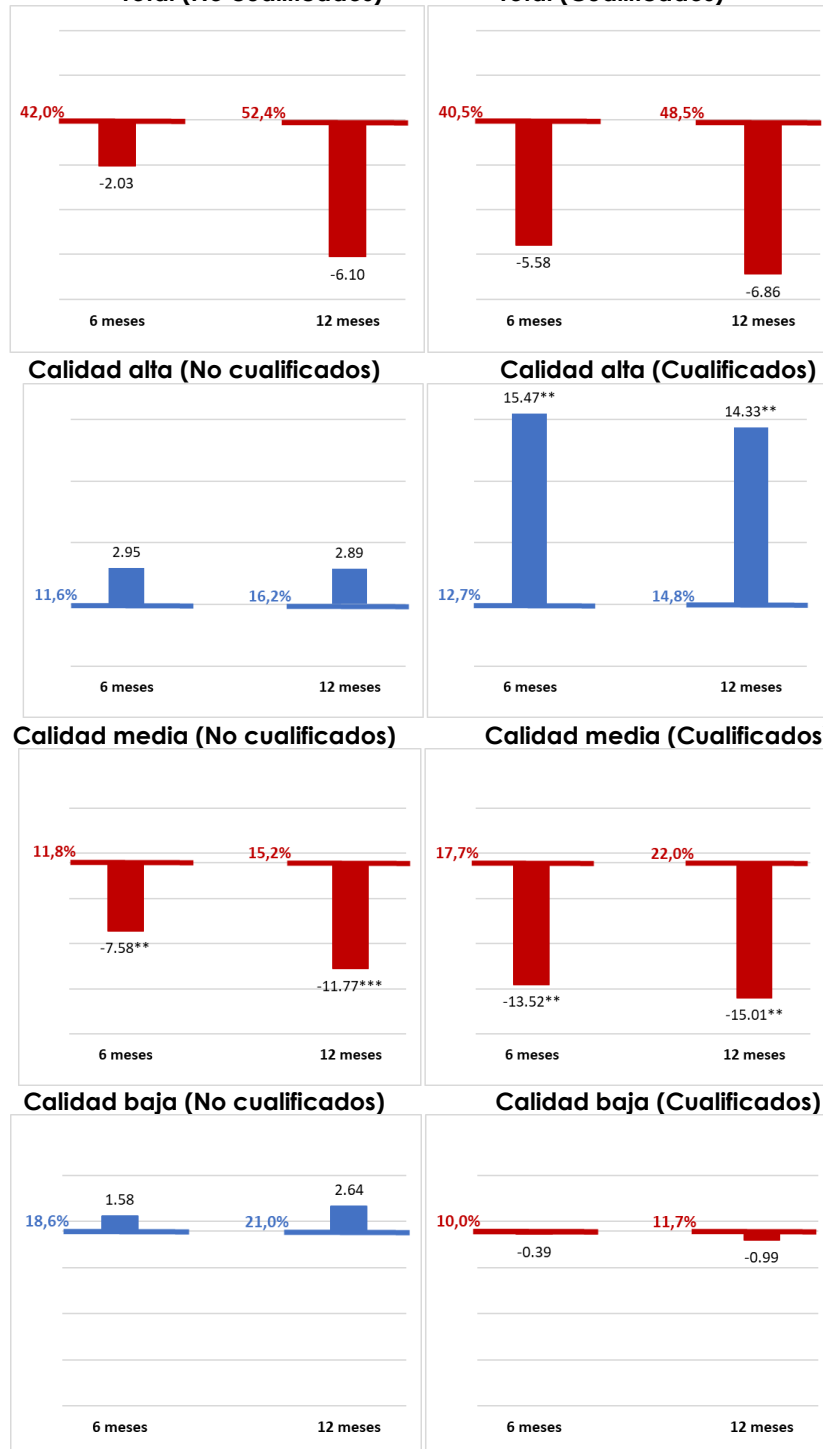
Siguiendo el planteamiento del apartado anterior, en este caso replicamos el análisis distinguiendo dos tipos de jóvenes: **no cualificados** (hasta el primer ciclo de secundaria) y **cualificados**, que tienen un nivel de estudios postobligatorios de bachillerato, FP o estudios universitarios. Los resultados quedan recogidos en el Cuadro 3 (Panel C) y en la Figura 4c.

La **probabilidad estimada media de empleo** para el conjunto de participantes y no participantes es, como en el caso de la muestra total, mayor en el horizonte de 12 meses que en el de 6 meses. La probabilidad media es mayor para las personas no cualificadas. Por calidad del contrato, en el caso de los jóvenes no cualificados los empleos más probables son los de calidad baja, siendo muy similares las probabilidades de empleo de calidad alta y de calidad media. En el caso de los jóvenes cualificados, el tipo de empleo más probable es el de calidad media, seguido de los empleos de calidad alta.

Nuevamente, **el efecto de la participación en el programa** sobre la probabilidad global de empleo es inexistente (Figura 4c). Sin embargo, al considerar la calidad del empleo observamos que, en el caso de los jóvenes cualificados, la participación en el programa se traduce en un incremento de la probabilidad de empleo de calidad alta (15.47 pp y 14.33 pp a los 6 y 12 meses respectivamente) y en un descenso en la probabilidad de empleo de calidad media (13.52 pp y 15.01 pp a los 6 y 12 meses respectivamente). Para los jóvenes no cualificados, el efecto de la participación es negativo y se limita a los empleos de calidad media, intensificándose además con el tiempo (7.58 pp y 11.77 pp a los 6 y 12 meses respectivamente). No se observa ningún efecto de la participación sobre la probabilidad de empleo de calidad baja. Es decir, el colectivo de jóvenes cualificados es el que resulta más beneficiado del impacto positivo de la participación en el programa en términos de empleos de calidad alta.



Figura 4.c. Efecto marginal de la participación en el programa (nivel educativo)
Total (No cualificados) **Total (Cualificados)**



3.2.4. Impacto de la participación con respecto a jóvenes no inscritos en SNGJ

En este apartado presentamos las principales diferencias en el impacto de la participación en este programa cuando el grupo de control está seleccionado entre los jóvenes no inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Como se explicó en la sección 2.1, de la naturaleza de la inscripción en el SNGJ surge de forma natural esta comparación.

En el Cuadro 4 presentamos las probabilidades medias estimadas para toda la muestra y el impacto de participar en el programa. Al comparar los jóvenes participantes en el programa con los jóvenes no inscritos en SNGJ, pero que sin embargo tienen las mismas características, se observa que los contratos más probables son los de calidad alta, casi igualmente probables que los de calidad baja y los menos probables son los de calidad media.

En términos del impacto de la participación en el programa, en este caso sólo se observa un impacto positivo sobre la probabilidad de encontrar un empleo de calidad alta a los 6 meses, estimándose dicho impacto en 5.88 pp. Por colectivos independientes, observamos que la participación no tiene ningún efecto ni sobre las probabilidades de empleo de los hombres ni sobre las de las mujeres. Sin embargo, los jóvenes cualificados sí obtienen un efecto positivo de la participación que proviene del impacto sobre la probabilidad de empleo de calidad alta (10.87 pp a los 6 meses), pero desaparece a los 12 meses.

Cuadro 4. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp). GC2: No inscritos SNGJ

	Empleo		Calidad Alta		Calidad Media		Calidad Baja	
	Pr. Estim.	Ef. marginal (pp)	Pr. Estim.	Ef. marginal (pp)	Pr. Estim.	Ef. marginal (pp)	Pr. Estim.	Ef. marginal (pp)
PANEL A: Total								
6 meses	39.0%	3.76	14.6%	5.88 *	10.0%	-1.10	14.4%	0.22
12 meses	45.5%	4.52	17.3%	3.98	11.8%	-2.63	16.4%	3.32
PANEL B: Género								
Hombres								
6 meses	37.4%	0.08	15.1%	4.59	10.2%	-0.91	12.2%	-1.51
12 meses	44.1%	5.69	18.0%	7.59	10.6%	-3.44	15.5%	2.10
Mujeres								
6 meses	39.8%	6.51	14.4%	5.27	9.9%	-1.55	15.6%	2.76
12 meses	46.2%	5.05	16.9%	1.16	12.4%	-2.31	16.8%	4.88
PANEL C: Cualificación								
No Cualificados								
6 meses	37.9%	-1.55	13.3%	5.16	9.2%	-3.05	15.4%	-0.83
12 meses	45.0%	0.09	16.3%	5.26	11.3%	-3.52	17.4%	0.57
Cualificados								
6 meses	40.8%	14.62 *	16.7%	10.87 *	11.2%	2.37	12.9%	0.73
12 meses	46.3%	12.31	18.9%	8.46	12.5%	0.66	14.8%	-1.07

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



4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

El programa “*Impulso al contrato de formación y aprendizaje*” evaluado en este capítulo tiene como objetivo el fomento del contrato de formación y aprendizaje para los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La duración de la subvención es de 12 meses. Con objeto de la evaluación se han considerado dos grupos (participantes y no participantes) y se ha evaluado la probabilidad de encontrar empleo tanto a los 6 meses tras la finalización del contrato subvencionado como a los 12 meses. En el caso de los no participantes se ha realizado una distinción para construir dos grupos de control alternativos: no participantes inscritos en el SNGJ y un segundo grupo de no participantes no inscritos en el SNGJ.

Los resultados 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 cualificados, pero en empleos de calidad alta las mayores probabilidades se producen entre los 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 i) registra un impacto positivo en empleos de calidad alta; ii) presenta un impacto negativo en empleos de calidad media, tanto a corto como especialmente a medio plazo. Se diría, en consecuencia, que 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 frente al 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.

Dado el relativo bajo número de contrataciones que ha traído consigo el programa (equivalente a una escasa demanda por parte de los empleadores potenciales), no parece que un aumento de la ayuda por contrato pueda contribuir a incrementar su impacto sobre el empleo de los participantes en general. Y tampoco parece probable que pudiera mejorarse el efecto sobre las mujeres incrementando el diferencial de la ayuda (500 €) respecto a los hombres. Sería apropiado entonces buscar otros factores no observables que puedan estar limitando sus efectos.



Figura 5. Probabilidad media estimada de empleo

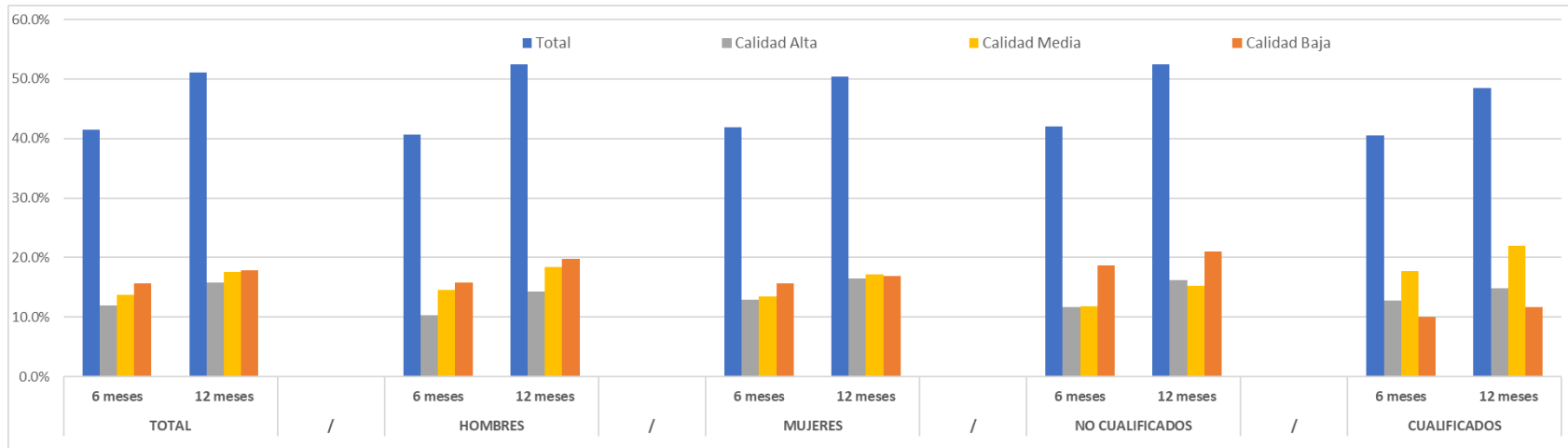
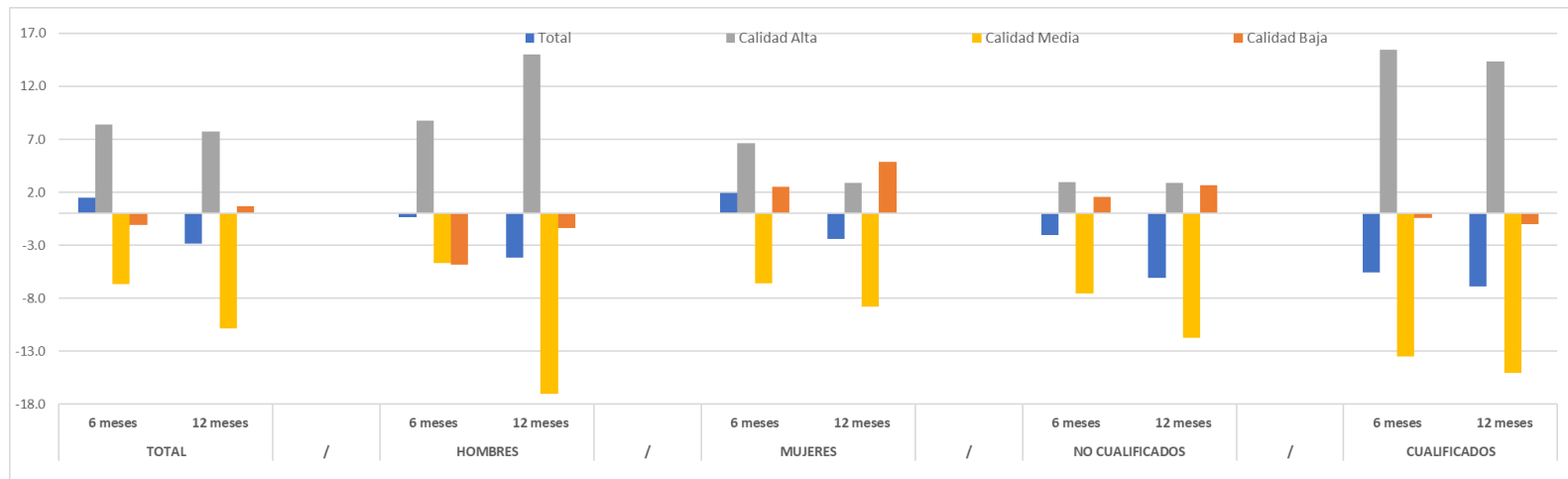


Figura 6. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



12. PROGRAMA CONTRATACIÓN ESTABLE DE JÓVENES EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

A. FICHA RESUMEN⁸⁶

El programa **Contratación estable de jóvenes** consiste en la contratación indefinida inicial de jóvenes menores de 30 años inscritos como beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que supongan incremento neto del nivel de empleo indefinido de la empresa.

La duración de los contratos deberá ser de, al menos, doce meses.

Beneficiarios:

Trabajadores autónomos, empresas y entidades de carácter privado sin participación pública que no tengan ánimo de lucro.

- Solo se subvencionarán un máximo de 10 contrataciones por beneficiario.
- La contratación indefinida deberá suponer un incremento neto del nivel de empleo indefinido de la empresa.

Destinatarios:

Los jóvenes contratados deberán tener menos de 30 años, residir en la Comunidad de Madrid y estar inscrito como beneficiario en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Descripción de la subvención:

- Se subvencionará con un importe de 5.500 euros cada contrato indefinido a tiempo completo (duración mínima: 12 meses).
- 6.000 euros si es mujer.
- *Contratos tiempo parcial: la subvención se reducirá proporcionalmente en función de la jornada. La jornada no podrá ser inferior al 62.5% de la jornada a tiempo completo.*

Obligaciones:

Mantener la contratación subvencionada y el alta en la Seguridad Social durante 12 meses, así como la jornada.

Selección de participantes:

La selección la realizarán las entidades beneficiarias entre los candidatos que cumplan los requisitos del programa.

Presupuesto año 2018: 3.000.000 de euros

⁸⁶ Una ficha más completa se recoge en el Anexo I – Marco normativo.



B. ANÁLISIS CUANTITATIVO

1. Características de los participantes en el programa

El grupo de Tratamiento está formado por el universo de los destinatarios de contratos subvencionados en el programa para el “**Impulso a la contratación estable de jóvenes**” en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) correspondiente a la convocatoria del año 2018. Como queda recogido en la ficha normativa (Anexo I – Marco normativo) el colectivo objetivo de este grupo es el de jóvenes menores de 30 años, inscritos en el SNGJ.

Tras la necesaria depuración de la base de datos inicial (número total de personas destinatarias) y el procedimiento estadístico posterior llevado a cabo para la selección de un grupo de control adecuado, del total de personas destinatarias, finalmente formarán parte del grupo de tratamiento 467 individuos, de los cuales 234 son hombres y 233 son mujeres.

En la evaluación del programa *Impulso a la contratación estable*, además de la evaluación de impacto para la muestra general, se va a analizar el efecto del programa en diferentes colectivos específicos: mujeres vs. hombres, y jóvenes no cualificados (estudios primarios, hasta la primera etapa de educación secundaria, o inferiores) y jóvenes cualificados (con estudios postobligatorios: bachillerato, formación profesional o alguna titulación universitaria).

Antes de proceder al análisis de impacto de la participación en el programa es necesario conocer las principales características de los participantes, las cuales se muestran en el Cuadro 1, así como en las figuras que se recogen a lo largo de esta sección.

El primer aspecto a destacar es que, a pesar de que el programa no exige una participación mínima de **mujeres** entre los destinatarios, el porcentaje de mujeres que acceden a este tipo de contrato es similar al de hombres. Este aspecto resulta especialmente notorio pues entre los jóvenes inscritos en el SNGJ hay un porcentaje de hombres y mujeres similar. También se aprecian diferencias notables frente al programa de “Impulso al contrato de formación y aprendizaje” analizado en el capítulo anterior, en el cual la distribución por género indicaba una minoritaria participación de las mujeres. En el programa de “Impulso al contrato en prácticas” la distribución de los participantes era también bastante más igualitaria.

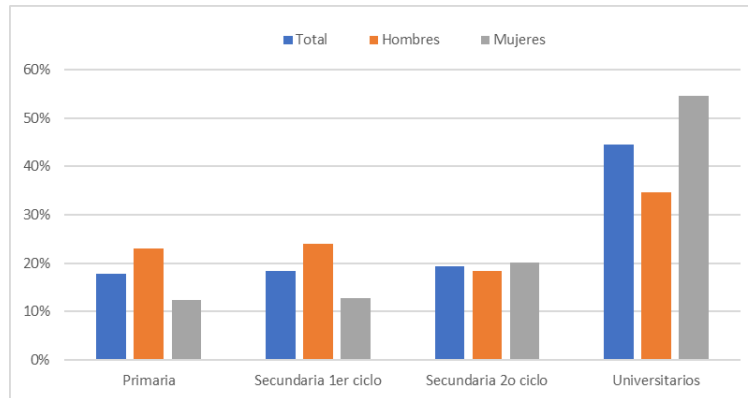
Respecto al **nivel de estudios** de los jóvenes participantes, un 36.2% posee tan sólo estudios obligatorios de secundaria o inferiores (Figura 1a). Este porcentaje es mayor para los hombres (47.0%) que para las mujeres (25.3%). De nuevo se observa como en otros programas que las mujeres que participan en estos



programas tiene un nivel educativo mayor (con un 54.5% de mujeres participantes con estudios universitarios frente a tan solo un 34.6% de hombres).



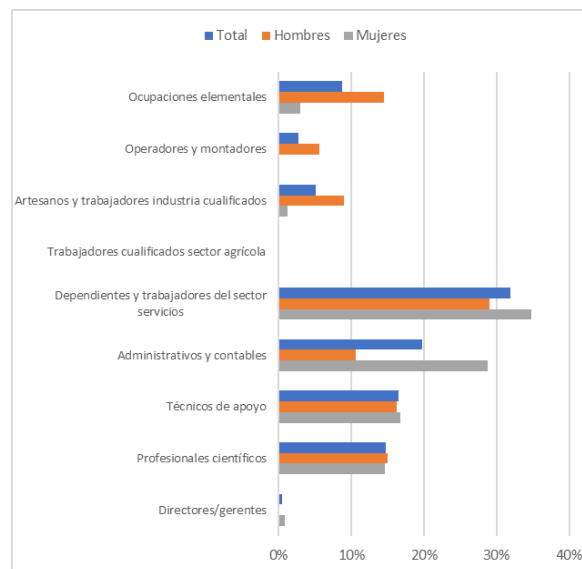
Figura 1.a: Características de los participantes por nivel educativo



Desde el punto de vista de la **edad**, el grupo mayoritario son jóvenes mayores de 25 años, quienes representan el 57.4% de los participantes. Nuevamente se aprecian diferencias de género, pues el porcentaje de mujeres en el grupo de edad de 25-29 años supera al de hombres (63.1% frente al 51.7% de hombres).

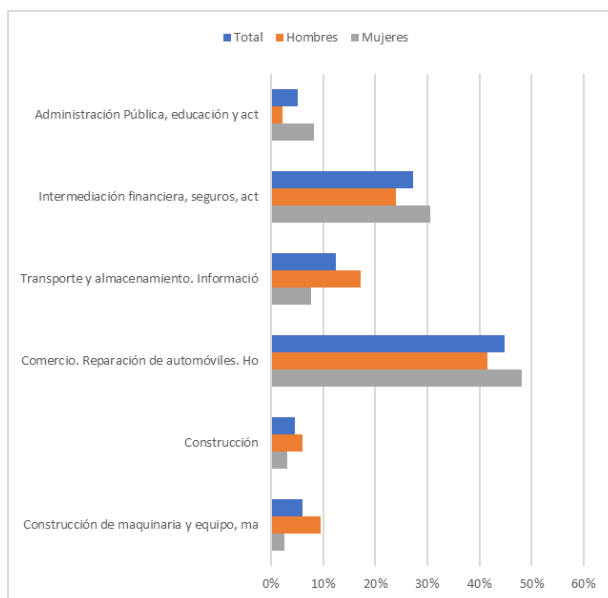
Respecto a la **ocupación** correspondiente al contrato subvencionado, una amplia mayoría de los mismos se asocian a ocupaciones como "Dependientes y trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales" (31.9%) y "Administrativos y contables" (19.7%) (ver Figura 1b). Los porcentajes resultan algo superiores en el caso de las mujeres en ambas categorías. Por el contrario, los hombres tienen más presencia en "Ocupaciones elementales" (14.5% frente al 3.0% de las mujeres).

Figura 1.b: Características de los participantes por ocupación del contrato subvencionado



Respecto al **sector de actividad**, una amplia mayoría de los participantes se concentran en “Comercio, reparación de automóviles, etc.” (44.8%) e “Intermediación financiera, seguros, act.” (27.2%) (ver Figura 1c). Los porcentajes resultan algo superiores en el caso de las mujeres para ambas categorías. Por el contrario, los hombres están más presentes en “Transporte y almacenamiento” (17.1% frente al 7.7% de las mujeres).

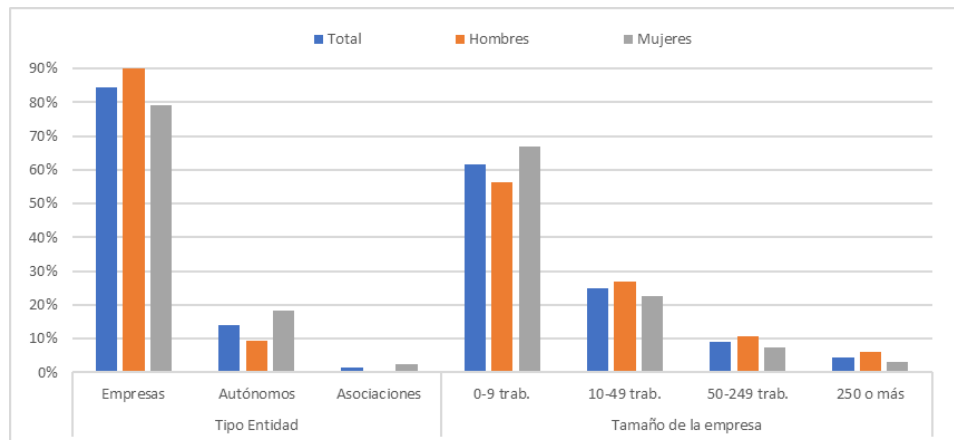
Figura 1.c: Características de los participantes por sector de actividad del contrato subvencionado



En relación con las características de la **entidad beneficiaria**, aunque entre las potenciales beneficiarias podría haber empresas privadas, autónomos, asociaciones y sociedades profesionales, un 84.6% de todas las contrataciones subvencionadas han sido realizadas por empresas privadas y un 13.9% por trabajadores autónomos, (Figura 1.d). La contratación de mujeres por parte de autónomos resulta algo superior que la de hombres (18.5% frente al 9.4%). Respecto al **tamaño de la entidad** la práctica totalidad de las entidades son empresas pequeñas (0-9 trabajadores con un 61.7% del total), siendo más frecuente en el caso de las mujeres (67.0% frente al 56.4% de los hombres). Las empresas de entre 10 y 49 trabajadores son las segunda más frecuentes (24.8%), con ligero predominio de los hombres (26.9% frente al 22.7% de las mujeres).



Figura 1.d: Características de los participantes por tipo y tamaño de entidad



En términos de la **duración** del contrato, es importante recordar que, en este programa, se subvencionan los doce primeros meses del contrato. En este caso, encontramos que el 77.3% de los contratos subvencionados se limitan a los 12 meses establecidos, un 13.3% duran entre 7 y 11 meses y el 9.4% duran entre 1 y 6 meses. Estos porcentajes son muy parecidos para hombres y mujeres. Si tenemos en cuenta si los participantes recibieron **orientación previa** encontramos que más de la mitad no la recibieron (53.1%), siendo este porcentaje mayor para los hombres (58.1% frente al 48.1% de las mujeres).

Si analizamos el **comienzo del contrato**, vemos que el 97.4% comienzan en el 2018. Los meses en los que encontramos más contratos son en marzo, septiembre y octubre (alrededor del 11-10%).

Por **tipo de jornada**, un 81.4% se firmaron a jornada completa, siendo superior para los hombres (86.3% frente al 76.3% de las mujeres). En cuanto a la **nacionalidad**, si bien la mayoría de los participantes tienen nacionalidad española, como en el resto de programas de jóvenes inscritos en el SNGJ, se aprecia una elevada propensión a la participación por parte de jóvenes extranjeros, alcanzando en este programa el 18.8% de los participantes. Al atender a las diferencias de género, se observa que esta mayor propensión aparece en los hombres con un 20.1% frente a las mujeres con un 17.6%.



Cuadro 1. Características básicas de los participantes (Grupo Tratamiento)

	Grupo Tratamiento		
	Total	Hombres	Mujeres
Total (personas)	467	234	233
Colectivos específicos			
Hombres	50.1%	100.0%	0.0%
Mujeres	49.9%	0.0%	100.0%
No cualificados	36.2%	47.0%	25.3%
Cualificados	63.8%	53.0%	74.7%
Nivel formativo			
Primaria	17.8%	23.1%	12.4%
Secundaria 1er ciclo	18.4%	23.9%	12.9%
Secundaria 2o ciclo	19.3%	18.4%	20.2%
Universitarios	44.5%	34.6%	54.5%
Edad			
16-24	42.6%	48.3%	36.9%
25-29	57.4%	51.7%	63.1%
Ocupación en el contrato			
Directores/gerentes	0.4%		0.9%
Profesionales científicos	14.8%	15.0%	14.6%
Técnicos de apoyo	16.5%	16.2%	16.7%
Administrativos y contables	19.7%	10.7%	28.8%
Dependientes y trabajadores del sector servicios	31.9%	29.1%	34.8%
Trabajadores cualificados sector agrícola			
Artesanos y trabajadores industria cualificados	5.1%	9.0%	1.3%
Operadores y montadores	2.8%	5.6%	
Ocupaciones elementales	8.8%	14.5%	3.0%
Sector			
Construcción de maquinaria y equipo	6.0%	9.4%	2.6%
Construcción	4.5%	6.0%	3.0%
Comercio. Reparación de automóviles. Hostelería	44.8%	41.5%	48.1%
Transporte y almacenamiento. Información	12.4%	17.1%	7.7%
Intermediación financiera, seguros	27.2%	23.9%	30.5%
Administración Pública, educación.	5.1%	2.1%	8.2%
Tipo Entidad			
Empresas	84.6%	90.2%	79.0%
Autónomos	13.9%	9.4%	18.5%
Asociaciones	1.5%	0.4%	2.6%
Duración del contrato			
0-6 meses	9.4%	10.3%	8.6%
7-11 meses	13.3%	13.7%	12.9%
12 meses	77.3%	76.1%	78.5%
Orientación Previa			
Si	46.9%	41.9%	51.9%
No	53.1%	58.1%	48.1%
Tamaño de la empresa			
0-9 trabajadores	61.7%	56.4%	67.0%
10-49 trabajadores	24.8%	26.9%	22.7%
50-249 trabajadores	9.0%	10.7%	7.3%
250 y más trabajadores	4.5%	6.0%	3.0%
Tipo de jornada			
Parcial	18.6%	13.7%	23.6%
Completa	81.4%	86.3%	76.4%
Nacionalidad			
Español	81.2%	79.9%	82.4%
Extranjero	18.8%	20.1%	17.6%



2. Selección del grupo de control

2.1. Grupo de control

Tal y como queda recogido en la Guía Metodológica, dado el carácter observacional de los datos disponibles, la metodología que se va a aplicar en el estudio de la evaluación del impacto de la participación en cada uno de los programas se basa en la selección de un grupo de control que replique, de la mejor manera posible, lo que sería el diseño de un experimento aleatorio. Es decir, se va a seleccionar un grupo de personas que no participan en el programa pero que tienen características similares a las personas que sí participan (grupo de tratamiento). La idea subyacente es, por tanto, seleccionar individuos cuya probabilidad para ser destinatarios/as de un contrato subvencionado del programa de “Contratación estable de jóvenes en el marco del SNGJ” sea muy similar a la de las personas que sí han participado en el programa.

Entre las diferentes metodologías disponibles para la selección de grupos de control con datos observacionales, se ha optado por el algoritmo *Coarsened exact matching* (CEM) mediante el cual se realiza un emparejamiento de individuos dentro de estratos exactamente iguales. Como se explica con más detalle en la Guía Metodológica, el algoritmo CEM permite mejorar la inferencia causal reduciendo los desequilibrios entre el grupo de tratamiento y el grupo de control en relación a un conjunto de variables o características.

Como queda recogido en la Ficha resumen del programa, el programa “**Contratación estable de jóvenes en el marco del SNGJ**” consiste en una subvención que recibe la empresa por la contratación de jóvenes inscritos en el SNGJ mediante un contrato indefinido durante al menos 12 meses. Las empresas seleccionan y contratan a los trabajadores que consideren idóneos para ocupar un puesto determinado y en la modalidad contractual que les resulte más adecuada. Si la empresa opta por la contratación mediante un contrato indefinido de un joven que cumpla las condiciones del programa para poder solicitar las ayudas, una vez contratado y dado de alta en la Seguridad Social, la empresa puede solicitar la subvención a la Comunidad de Madrid.

En consecuencia, la muestra de partida para la selección del **grupo de control** estará integrado por (i) jóvenes menores de 30 años que hayan sido contratados por alguna empresa, que aun cumpliendo con los requisitos del programa su contrato no se haya beneficiado de la subvención (bien por no cumplir la empresa los requisitos del programa o bien porque la empresa no haya solicitado la subvención); (ii) no hayan participado en otras políticas activas de empleo desde noviembre de 2017 (un mes antes del comienzo del primer contrato subvencionado) hasta marzo de 2020; (iii) estar inscritos en el SNGJ.



Varias matizaciones se deben hacer a estas condiciones. La segunda condición implica una reducción muy significativa de la muestra de partida sobre la que puede extraerse el grupo de control, pero resulta fundamental para el ejercicio de evaluación, pues permite aislar de manera precisa la participación en el programa de los potenciales efectos de otras políticas activas de empleo. Sólo se permite a los potenciales miembros del grupo de control el haber recibido servicios de intermediación laboral (envío a ofertas de empleo) o bien, medidas de orientación e información profesional⁸⁷. Si bien el establecimiento de este requisito introduce complejidades añadidas para el diseño y construcción de la base de datos sobre la que posteriormente se realizan los análisis estadísticos y econométricos, debe señalarse que este requisito exigido en el diseño del grupo de control implica una aportación importante de esta evaluación frente a otros estudios de evaluación de incentivos al empleo que habitualmente no tienen en cuenta las posibles interacciones entre políticas a la hora de medir el impacto individual de una medida.

Adicionalmente, en la condición de estar inscritos en el SNGJ, hay que destacar que la inscripción en dicho fichero es voluntaria y pueden inscribirse los jóvenes menores de 30 años que ni estudian ni trabajan⁸⁸ para formar parte de una lista única de demanda a disposición de las entidades responsables de proponer las ofertas concretas (convocatorias de educación, formación, prácticas, aprendizaje, empleo y autoempleo). El SNGJ implica que, en un periodo de cuatro meses desde la inscripción, los jóvenes inscritos recibirán una oferta de empleo o de formación. Para poder inscribirse en el fichero se exige un requisito adicional que resulta de especial relevancia para el objetivo de la evaluación de impacto realizada en este Estudio, pues se requiere que los jóvenes presenten una declaración expresa de tener interés en participar en el SNGJ, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil.

En la evaluación de impacto de este programa las **variables pretratamiento** en base a las cuales se ha realizado el emparejamiento son el género, la edad (en grupos de 16-24 años, 25-29 años), nivel formativo (estudios primarios, secundarios y terciarios), tamaño de la empresa (0-9 trabajadores, 10-49 trabajadores, 50-249 trabajadores y más de 250 trabajadores), ocupación (cualificación media/baja vs. alta cualificación) y fecha de inicio de contrato (año y mes).

⁸⁷ Como vimos en el apartado anterior más de la mitad del grupo tratamiento no han participado en medidas de Orientación e información profesional. Por este motivo, en la selección del grupo de control se ha permitido que los potenciales miembros del grupo de control hayan podido participar en estas medidas.

⁸⁸ Concretamente, para la inscripción en el fichero se exige no haber trabajado, ni haber recibido acciones educativas ni formativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud. Los jóvenes deben tener entre 16 y 29 años, estar empadronados en España y tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la UE o de los Estados parte del Espacio Económico Europeo o Suiza, o ser extranjero con permiso de residencia que habilite para trabajar.



Adicionalmente a la evaluación del impacto considerando toda la muestra, al objeto de obtener una estimación más precisa del efecto de la participación en el programa en términos de probabilidad de empleo, se ha procedido a analizar el impacto para diversos **colectivos especiales** como se presentó en la sección anterior: género (hombre vs mujer); cualificación (no cualificados o estudios obligatorios vs. cualificados o estudios post-obligatorios). En todos los casos el grupo de control se ha generado de manera independiente y similar al caso de la muestra total. Los correspondientes porcentajes de emparejamiento han sido muy altos. En el caso general ha sido del 98.9% mientras que para el análisis por género ha sido del 98.3% para mujeres y 99.6% para hombres. Por nivel de estudios, tenemos un 100% para los no cualificados o los que tienen estudios obligatorios y un 98.3% para aquellos que tiene estudios post-obligatorios.

2.2. Estructura temporal del análisis

Dado que la participación en el programa implica un contrato indefinido que debe mantenerse durante al menos 12 meses, a efectos de analizar el impacto de la participación en términos de empleo, la probabilidad de empleo debe medirse a partir después de finalizar el periodo mínimo obligatorio.

Para ello, una vez identificados los individuos que forman parte del grupo de tratamiento y del grupo de control, se cruzan nuevamente los ficheros con los registros de contratos para construir un panel temporal que recoja todos los contratos formalizados por los individuos desde la finalización del periodo obligatorio. Partiendo de la fecha de inicio del contrato y del periodo obligatorio de 12 meses, analizaremos la situación de empleo en el momento de finalizar el periodo obligatorio (momento 0) y 6 y 12 meses después. Para determinar si una persona está ocupada o parada en las fechas seleccionadas, cruzamos la información de los registros de contratos con la información de los registros de demandas. Si una persona ha iniciado un contrato indefinido y a los 12/18/24 meses de iniciar dicho contrato no ha tenido ninguna situación de desempleo posterior en el registro de demandas, consideramos que está ocupada. Por el contrario, si ha tenido una situación de desempleo en el registro de demandas posterior al inicio del contrato consideramos que está parada. Para los ocupados, si se observan contratos posteriores en los horizontes de 0, 6 y 12 meses consideramos que se ha producido una transición hacia otro empleo, diferenciando además la calidad del mismo (alta, media o baja). Para determinar la permanencia en la empresa se comprueba que la empresa correspondiente a la última situación de ocupado según la clasificación anterior sea la misma que la empresa que realizó el primer contrato indefinido.



El primer contrato subvencionado tiene su fecha de inicio en diciembre de 2017, por lo que, tras la duración del periodo obligatorio de 12 meses, la ventana de 6 meses abarcaría desde diciembre de 2018 hasta mayo de 2019 y la ventana de 12 meses abarcaría hasta noviembre de 2019. El último contrato comienza en diciembre de 2018, con lo que habría que observar los periodos posteriores a diciembre de 2019, que en este caso sólo serían 4 meses pues por los motivos expuestos relacionados con la pandemia del COVID-19, el periodo máximo de observación se ha fijado en el 13 de marzo de 2020. Aunque el periodo de observación se acorta para los individuos que iniciaron sus contratos a finales de 2018, debe señalarse que esta circunstancia afecta por igual al grupo tratamiento y al grupo de control, pues precisamente un elemento esencial a la hora de seleccionar el grupo de control fue la fecha de inicio del contrato, garantizando que ambos grupos empezaran el contrato indefinido en el mismo momento del tiempo.

A modo ilustrativo, en la Figura 2 se muestra el diagrama temporal para este programa, en dos paneles correspondientes, el primero a la fecha del primer contrato subvencionado objeto de estudio y el segundo a la fecha del último contrato subvencionado.

Figura 2. Diagrama temporal correspondiente al inicio del contrato subvencionado

	2017	2018												2019												2020																		
Mes	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3																
PRIMEROS CONTRATOS SUBVENCIONADOS																																												
Tratam.	CONTRATO SUBVENCIONADO												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																				
Control	CONTRATO ANALOGO												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																				
ÚLTIMOS CONTRATOS SUBVENCIONADOS																																												
Tratam.													CONTRATO SUBVENCIONADO												1	2	3	4																
Control													CONTRATO ANALOGO												1	2	3	4																

Nota: Los contratos subvencionados se presentan en gris oscuro y el análogo para el grupo de control en gris claro; los periodos de 6 meses posteriores se presentan en azul y verde claro para grupos de tratamiento y control respectivamente; los periodos de 12 meses posteriores se presentan en azul y verde oscuro para grupos de tratamiento y control respectivamente.

3. Evaluación de impacto de la participación en el programa

Definiciones utilizadas:

- **Empleo de calidad alta:** contrato indefinido y jornada laboral de al menos 15 horas semanales.
- **Empleo de calidad media:** contratos indefinidos con jornada laboral inferior a las 15 horas semanales, contratos temporales de duración indeterminada (contratos de interinidad, obra y servicios, etc.) siempre que tengan una jornada laboral semanal de al menos 15 horas, y también contratos temporales de duración



determinada, siempre que ésta sea de al menos 6 meses con una jornada laboral semanal mínima de 15 horas.

- **Empleo de calidad baja:** contratos temporales con jornada laboral inferior a 15 horas semanales, o bien contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
- **Efecto marginal de la participación:** diferencia en la probabilidad estimada de empleo entre el grupo de tratamiento y el de control. Un efecto marginal positivo de 1 pp indica que la probabilidad media de empleo de los participantes es 1 pp superior a la de los no participantes.

3.1 Probabilidades medias de empleo estimadas

En este apartado comenzamos analizando las **probabilidades medias estimadas de empleo** (en el periodo de **0, 6 y 12 meses** respectivamente) entre el grupo de tratamiento y de control a partir de las estimaciones de los modelos logístico multinomial (para la probabilidad de permanecer en la empresa, cambiar al desempleo o cambiar a empleos de diferente calidad) para la muestra total. En estas estimaciones, además de la participación en el programa, se ha controlado por características adicionales a las ya consideradas en la definición de los estratos sobre los que se llevó a cabo el proceso de emparejamiento y que también podrían afectar a la probabilidad de encontrar un empleo posterior al de formación.⁸⁹ En el Cuadro 2 se presentan los resultados.

Los resultados apuntan a **tres patrones diferenciados** para el caso de la probabilidad de estar ocupado: (i) la probabilidad media estimada de permanecer en la empresa es la mayor, tanto para participantes como para no participantes, decrece con el horizonte temporal considerado y es mayor para los participantes (ratios superiores a la unidad)⁹⁰; (ii) la probabilidad de pasar al desempleo crece a medida que transcurren los meses tras la finalización del periodo obligatorio y es mayor para los no participantes en todos los horizontes temporales; (iii) para todos horizontes temporales, la probabilidad media estimada de cambiar de empresa a un empleo de calidad alta va creciendo con el paso del tiempo y es muy similar para los participantes (ratios cercanos a la unidad), mientras que la probabilidad de cambiar de empresa a empleos de calidad baja es menor para los participantes (ratios menores a la unidad).

En particular, para el total de la muestra, se puede observar que la probabilidad media de permanecer en la empresa nada más terminar el periodo obligatorio es del 77.7%, a los 6 meses de finalizar dicho

⁸⁹ Concretamente, las estimaciones incluyen como variables explicativas el sexo, la edad, el nivel formativo, la nacionalidad, así como una serie de características asociadas al contrato indefinido (el tamaño de la empresa, la jornada laboral, la actividad económica y la ocupación).

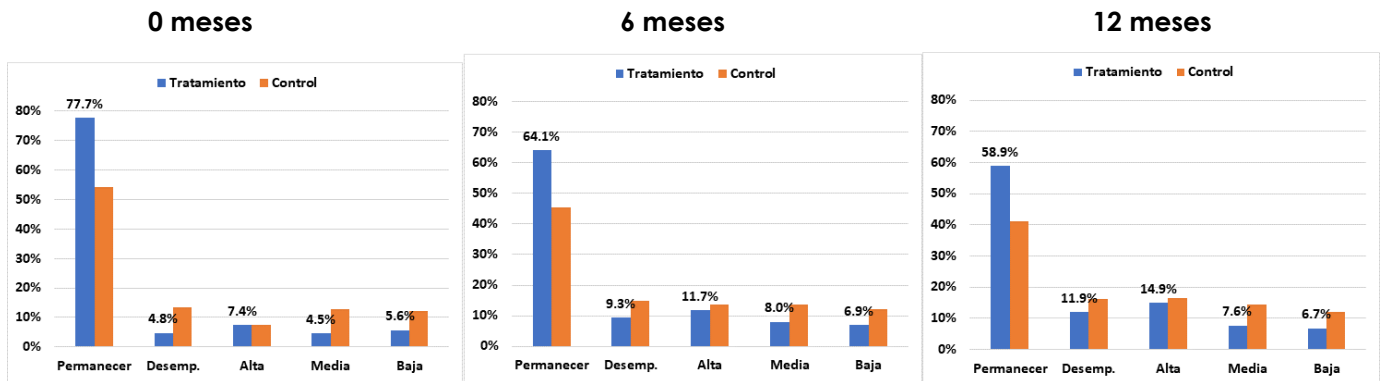
⁹⁰ El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control).



periodo la probabilidad media es del 64.1% y a los 12 meses es del 58.9% (ver Cuadro 2 y Figura 3). En el caso de cambiar de empresa hacia un contrato de calidad alta, las probabilidades para los participantes pasan del 7.4% justo al finalizar el periodo obligatorio, al 11.7% a los 6 meses y se duplica a los 12 meses llegando al 14.9%. En el caso de la transición a otras empresas con empleos de calidad baja las probabilidades se mantienen alrededor del 6%.



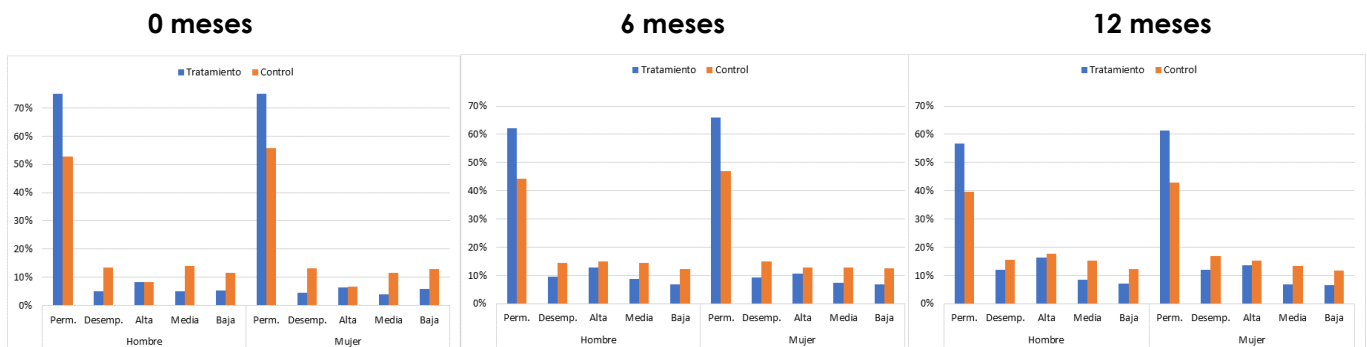
Figura 3: Efectos en la probabilidad de empleo (grupo tratamiento y control)



Atendiendo a colectivos específicos **según género**, se mantienen en general, los resultados anteriormente señalados (Figura 4). Las diferencias aparecen al comparar hombres y mujeres. 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 a empleos de calidad alta, y las mujeres presentan mayores probabilidades que los hombres de pasar a empleos de calidad baja.

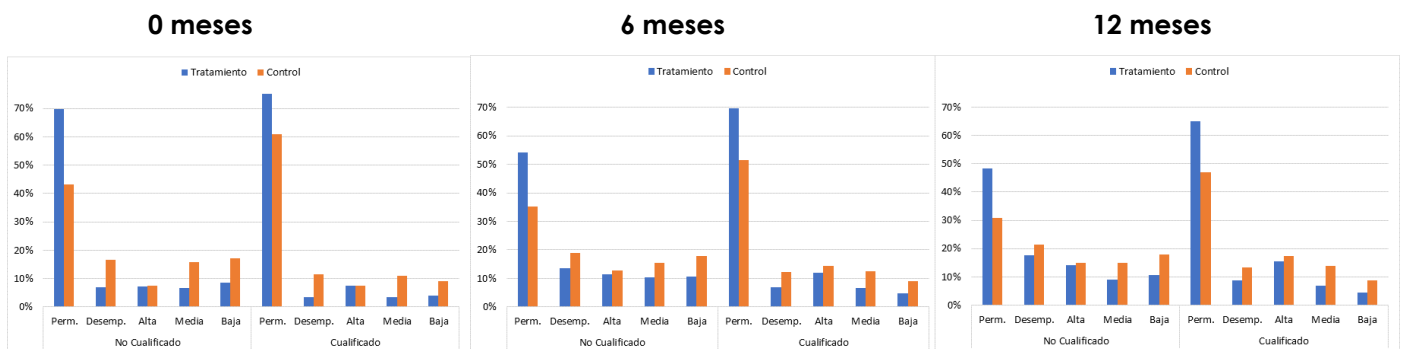
Nada más terminar el periodo obligatorio, la probabilidad de permanecer en la empresa es similar para ambos géneros, pero si observamos dicha probabilidad a los 6 y 12 meses (aunque desciende para hombres y mujeres), es más probable que las mujeres se mantengan en la empresa. En la probabilidad de pasar al desempleo, hombres y mujeres presentan probabilidades similares una vez transcurridos 12 meses. En términos de pasar a otra empresa en contratos de calidad alta, las mujeres experimentan un menor aumento de esta probabilidad a lo largo del tiempo que los hombres.

Figura 4: Probabilidad media estimada de empleo por género



Por **nivel de cualificación**, los jóvenes cualificados, es decir, aquellos con estudios post-obligatorios, 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. Comparando con el grupo de control se corrobora para ambos colectivos que los participantes tienen mayores probabilidades de permanencia en la empresa que los no participantes, pero las diferencias son más acusadas entre los no cualificados (probabilidades relativas en torno a 1.5). Tanto cualificados como no cualificados, presentan menores probabilidades de empleo de calidad media y baja en otras empresas, mientras que en los empleos de calidad alta las diferencias entre participantes y no participantes son muy pequeñas, e incluso, en el momento de finalizar el periodo obligatorio dichas diferencias son prácticamente nulas.

Figura 5: Probabilidad media estimada de empleo por nivel educativo



Cuadro 2. Probabilidades medias estimadas de empleo

	Probabilidad de empleo			Probabilidad de empleo de calidad Alta			Probabilidad de empleo de calidad Media			Probabilidad de empleo de calidad Baja		
	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio ^(a)	Tratam.	Control	Ratio ^(a)
0 MESES												
Total	77.7%	54.3%	1.43	4.8%	13.3%	0.36	7.4%	7.5%	0.98	4.5%	12.8%	0.36
Hombres	76.1%	52.8%	1.44	5.0%	13.5%	0.37	8.4%	8.3%	1.01	5.1%	14.0%	0.36
Mujeres	79.4%	55.9%	1.42	4.5%	13.1%	0.35	6.3%	6.7%	0.94	4.0%	11.5%	0.34
Cualificación												
No cualif.	69.8%	43.0%	1.62	6.9%	16.5%	0.42	7.3%	7.4%	0.98	6.5%	15.9%	0.41
Cualif.	82.3%	60.8%	1.35	3.5%	11.4%	0.31	7.4%	7.6%	0.98	3.4%	11.0%	0.31
6 MESES												
Total	64.1%	45.6%	1.41	9.3%	14.8%	0.63	11.7%	13.8%	0.85	8.0%	13.6%	0.59
Hombres	62.1%	44.2%	1.41	9.5%	14.5%	0.65	12.8%	14.9%	0.86	8.7%	14.3%	0.61
Mujeres	66.1%	47.0%	1.41	9.1%	15.1%	0.61	10.5%	12.7%	0.83	7.3%	12.8%	0.57
Cualificación												
No cualif.	54.3%	35.2%	1.54	13.5%	19.0%	0.71	11.3%	12.7%	0.89	10.3%	15.4%	0.67
Cualif.	69.7%	51.6%	1.35	6.9%	12.4%	0.56	11.9%	14.4%	0.83	6.7%	12.6%	0.53
12 MESES												
Total	58.9%	41.2%	1.43	11.9%	16.2%	0.73	14.9%	16.4%	0.91	7.6%	14.2%	0.53
Hombres	56.6%	39.5%	1.43	11.9%	15.4%	0.77	16.3%	17.5%	0.93	8.3%	15.1%	0.55
Mujeres	61.2%	42.8%	1.43	11.9%	17.0%	0.70	13.6%	15.2%	0.89	6.8%	13.3%	0.51
Cualificación												
No cualif.	48.4%	30.9%	1.57	17.6%	21.3%	0.82	14.2%	14.9%	0.95	9.1%	15.0%	0.61
Cualif.	64.9%	47.1%	1.38	8.6%	13.2%	0.65	15.3%	17.2%	0.89	6.7%	13.8%	0.49

Nota: En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y características del contrato de formación (ocupación, actividad económica y tamaño de la empresa).

^(a) El ratio está calculado como el cociente de la probabilidad media estimada del participante (grupo tratamiento) y el no participante (grupo de control). Cuando el ratio es superior a la unidad implica que la probabilidad media del participante es superior.

3.2. Impacto del programa

En esta sección llevamos a cabo un análisis de evaluación de impacto de la participación en el programa que combina las probabilidades medias estimadas para distintos colectivos, con el efecto marginal de la participación en el programa sobre dichas probabilidades, que son los que nos permiten analizar el impacto en términos cuantitativos.

3.2.1. Impacto general

Empezamos estimando el impacto del programa, para en secciones siguientes destacar las variaciones con respecto a este impacto de carácter general para cada uno de los colectivos específicos considerados. Los resultados quedan recogidos en el Cuadro 3, panel A, y en la Figura 4a.

La **probabilidad media estimada de empleo** para el total de la muestra (grupo de tratamiento y control considerados conjuntamente) sigue las pautas que veíamos en la sección anterior. Es decir, la probabilidad de permanecer en la empresa una vez finalizado el periodo obligatorio es mayor justo al finalizar dicho periodo y va decayendo con el tiempo. La probabilidad de pasar al desempleo va



creciendo a medida que se amplía el periodo de observación. Mientras que la probabilidad de cambiar a otra empresa a un contrato de calidad alta o de calidad media aumenta con el tiempo, mientras que la probabilidad de pasar a un empleo de calidad baja se mantiene estable en el tiempo.

Los resultados reflejan que el **impacto de la participación en el programa** sobre la probabilidad de permanecer en la empresa tras terminar el periodo obligatorio es positivo y de cuantía muy relevante, aunque va perdiendo intensidad a medida que se amplía el periodo de análisis. En particular, nada más terminar el periodo obligatorio, el impacto de la participación es de 27.58 pp, para descender a 24.05 pp a los 6 meses y a 23.51 pp a los 12 meses (Cuadro 3, Panel A y Figura 4a). Este efecto positivo sobre la probabilidad de permanencia en la empresa se refuerza con el impacto negativo sobre la transición hacia el desempleo, pues la participación reduce la probabilidad de pasar al desempleo en 10.39 pp en el momento de terminar el periodo obligatorio y en 7.84 pp a los 12 meses. Por el contrario, la participación en el programa no parece tener ningún efecto sobre la probabilidad de cambiar de empresa hacia empleos de calidad alta. Por tanto, las probabilidades de participantes y no participantes son similares en lo que respecta al cambio de empresa hacia empleos de calidad alta. Sí se aprecia un impacto negativo sobre la probabilidad de pasar a empleos de calidad media y baja en otras empresas.

Cuadro 3. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)

	Permanecer	Desempleo	Calidad Alta ^(a)	Calidad Media ^(a)	Calidad Baja ^(a)
PANEL A: Total					
0 meses	27.58 ***	-10.39 ***	-0.77	-9.09 ***	-7.33 ***
6 meses	24.05 ***	-8.47 ***	-2.78 *	-6.68 ***	-6.12 ***
12 meses	23.51 ***	-7.84 ***	-2.19	-7.50 ***	-5.98 ***
PANEL B: Género					
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 **
PANEL C: Edad					
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%.

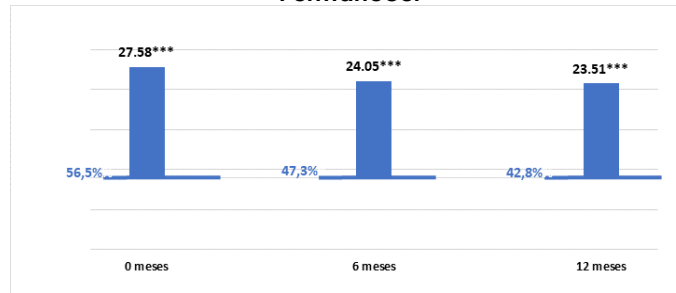
Nota 1. En estas estimaciones se ha controlado por características individuales como género, edad, nivel formativo, nacionalidad y características del contrato de formación (ocupación, actividad económica y tamaño de la empresa).

Nota 2: Efectos marginales calculados como media de los efectos marginales individuales.

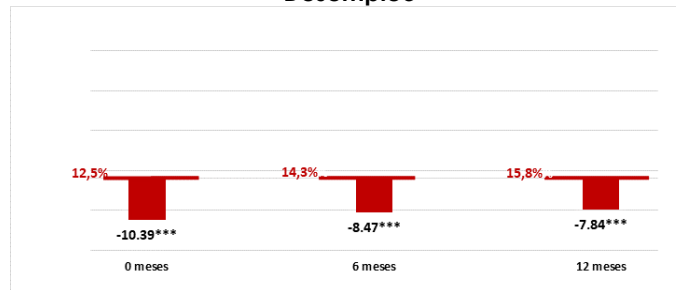
(a) Estas columnas hacen referencia a la probabilidad de conseguir un contrato de calidad alta, media y baja respectivamente.



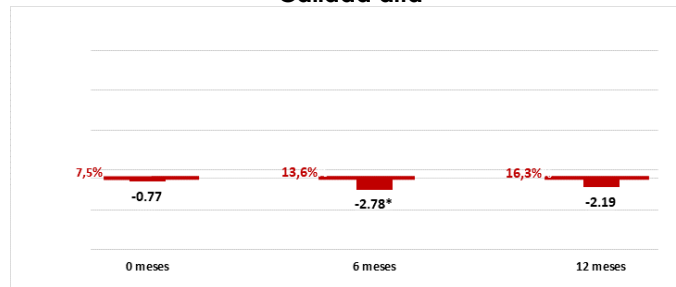
Figura 4.a. Efecto marginal de la participación en el programa (total muestra)
Permanecer



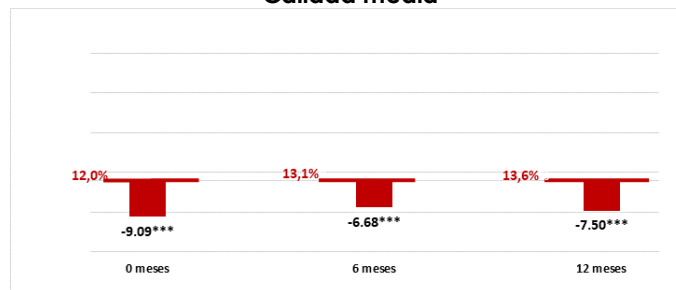
Desempleo



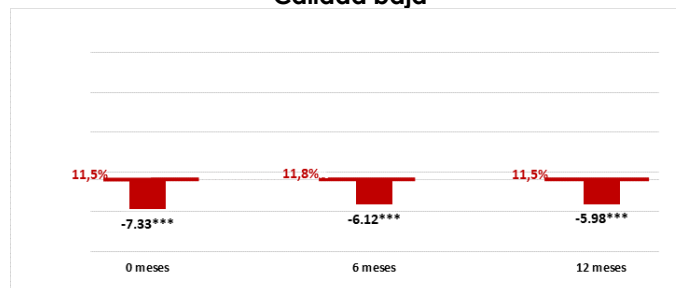
Calidad alta



Calidad media



Calidad baja



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



3.2.2. Impacto de la participación por género

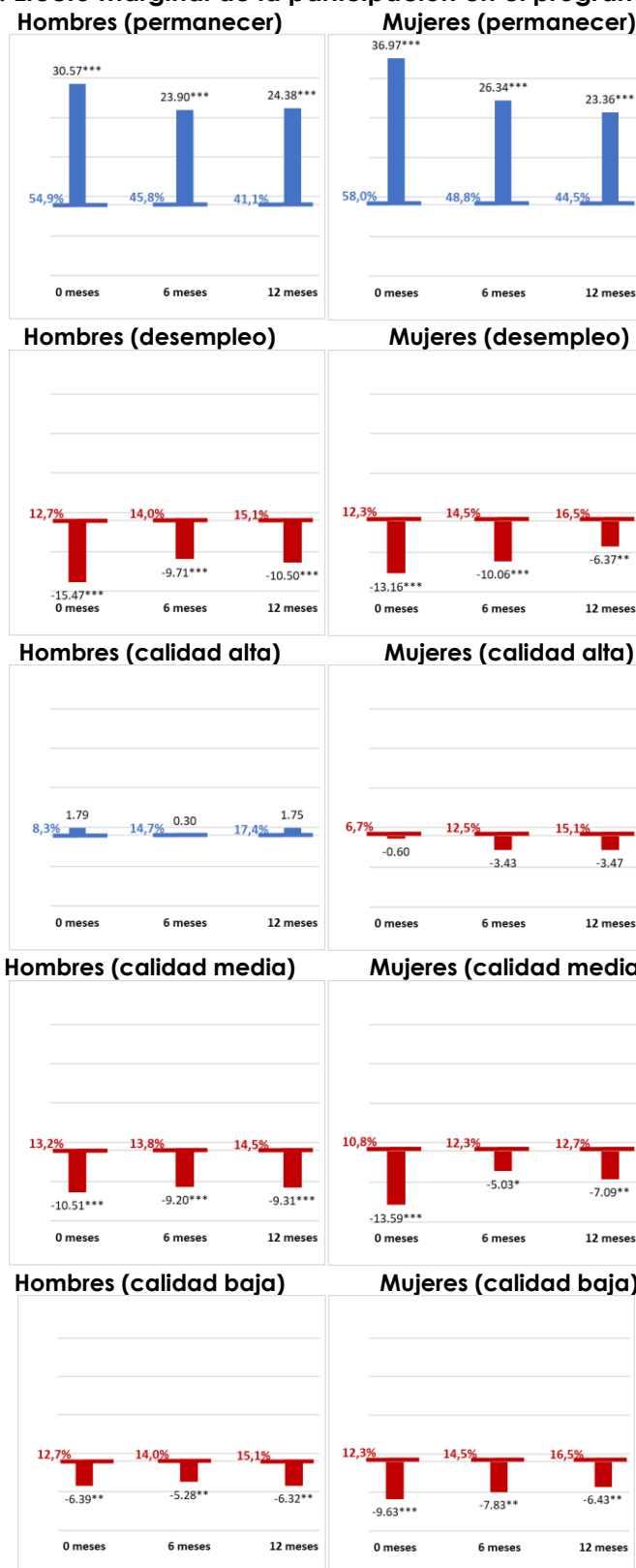
A continuación, replicamos el análisis del apartado anterior, pero centrando la atención hombres y mujeres de manera independiente. Para ambos, se han construido grupos de control específicos para posteriormente replicar las estimaciones. Los resultados se recogen en el Cuadro 3 (Panel B) y la Figura 4b.

Los resultados reflejan que el **efecto de la participación** sobre la probabilidad de permanecer en la empresa es positivo tanto para hombres como para mujeres. Nada más terminar el periodo obligatorio el impacto es mayor para las mujeres y se va igualando con el transcurso del tiempo. Concretamente, en el momento de terminar el periodo obligatorio, el impacto sobre la probabilidad de permanecer en la empresa para las mujeres es de 36.97 pp y de 30.57 pp para los hombres. Doce meses después, el impacto para las mujeres es de 23.36 pp y para los hombres de 24.38 pp.

Si consideramos el impacto sobre la probabilidad de cambiar a un empleo de calidad alta en otra empresa, se concluye que la participación no ha tenido ningún efecto, ni para hombres ni para mujeres. Sobre la probabilidad de pasar al desempleo, el impacto es negativo para ambos, es decir, participar en el programa reduce la probabilidad de pasar al desempleo. Pero este efecto es mayor para los hombres y se estima en 10.50 pp y en 6.37 pp para las mujeres (12 meses después de la finalización del periodo obligatorio). La participación en el programa también reduce la probabilidad de cambiar a empleos de calidad media y de calidad baja en otras empresas. En el caso del cambio hacia empleos de calidad media, el impacto (negativo) es más intenso para las mujeres a corto plazo y más intenso para los hombres a medio plazo. Para ambos, hombres y mujeres, el impacto de la participación sobre la probabilidad de cambio a empleos de calidad baja es menos fuerte que sobre el cambio a empleos de calidad media.



Figura 4.b. Efecto marginal de la participación en el programa (género)



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



3.2.3. Impacto de la participación por nivel educativo

A continuación, replicamos el análisis del impacto de la participación distinguiendo dos tipos de jóvenes: **no cualificados** o con el nivel de estudios obligatorio y **cualificados**, definidos como los que poseen estudios post-obligatorios. Los resultados se recogen en el Cuadro 3 (Panel C) y en la Figura 4c.

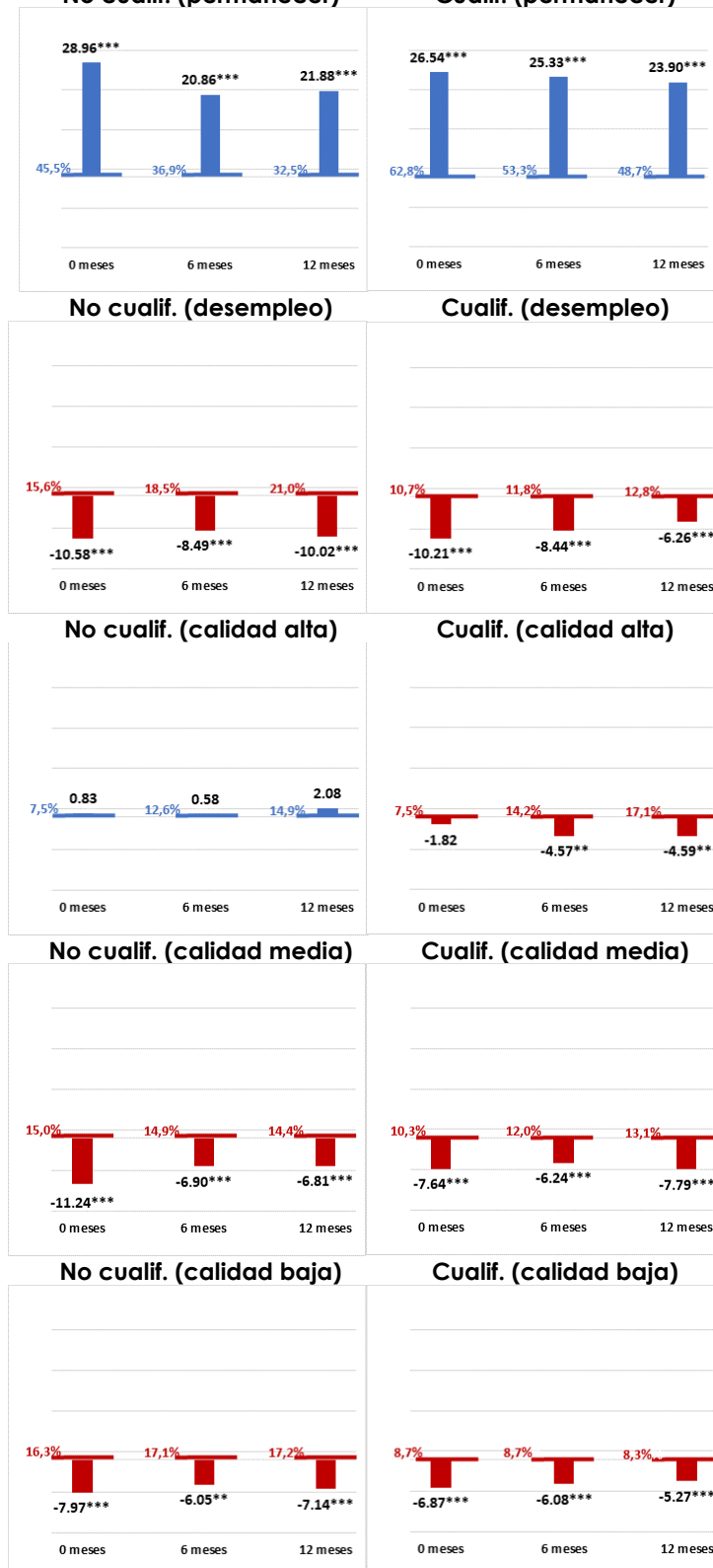
En línea con lo observado en los apartados anteriores, los resultados indican que **la participación en el programa** tiene un impacto positivo sobre la probabilidad de permanecer en la empresa y aunque inicialmente dicho impacto es mayor para los no cualificados, pasados unos meses, resulta mayor para los jóvenes cualificados. Concretamente, 12 meses después de finalizar el periodo obligatorio, los participantes cualificados tienen una probabilidad de permanecer en la empresa que resulta 23.90 pp más alta que la de sus homólogos no participantes. Esta diferencia es de 21.88 pp en el caso de los jóvenes no cualificados. También se confirma, para ambos colectivos, el impacto negativo de la participación sobre la probabilidad de pasar al desempleo. En este caso, el impacto resulta más fuerte sobre los no cualificados.

Aunque en el caso de los jóvenes no cualificados la participación no tiene ningún efecto sobre la probabilidad de cambiar de empresa a empleos de calidad alta, para los cualificados sí encontramos un impacto -negativo- una vez que han transcurrido al menos 6 meses desde que finalizara el periodo obligatorio. El impacto estimado refleja que los participantes cualificados tienen una probabilidad de cambiar a empleos de calidad alta aproximadamente 4 pp inferiores a la de sus homólogos no participantes.

Finalmente, en el caso del impacto de la participación sobre la probabilidad de cambio a empleos de calidad media y baja en otras empresas, el efecto es claro: participar en el programa reduce ambas probabilidades, tanto para cualificados como para no cualificados. El impacto resulta algo más fuerte para los no cualificados en ambos tipos de empleo.



Figura 4.c. Efecto marginal de la participación en el programa (nivel educativo)



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



4. Conclusiones y recomendaciones prácticas

El programa “**Contratación estable de jóvenes**” evaluado en este capítulo tiene como objetivo el fomento del contrato indefinido para los jóvenes inscritos en el SNGJ. La subvención exige un periodo mínimo de mantenimiento de la contratación del joven de 12 meses. Con objeto de la evaluación se han considerado dos grupos (participantes y no participantes) y se ha evaluado la probabilidad de estar ocupado tanto en el momento de finalizar el periodo obligatorio, como 6 y 12 meses después de finalizar dicho periodo.

Los resultados reflejan que la **probabilidad media estimada** de permanecer en la empresa es elevada, aunque disminuye cuanto más tiempo transcurre desde la finalización del periodo obligatorio establecido para la subvención. Diferenciando por colectivos, las probabilidades de permanecer en la empresa son mayores entre las mujeres y entre los jóvenes cualificados. Los jóvenes no cualificados y los menores de 25 años son quienes presentan menores probabilidades de permanecer en la empresa a lo largo de todo el periodo de análisis.

La probabilidad de pasar al desempleo crece con el tiempo y es mayor en los jóvenes no cualificados que en los cualificados. La probabilidad de cambiar de empresa a un empleo de calidad alta aumenta con el tiempo y es ligeramente inferior para las mujeres, reflejando la menor movilidad laboral de las mujeres. En el caso de pasar a un empleo de calidad media y baja las probabilidades son mayores para los hombres y sobre todo para los jóvenes 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. 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, 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.



Figura 5. Probabilidad media estimada de empleo

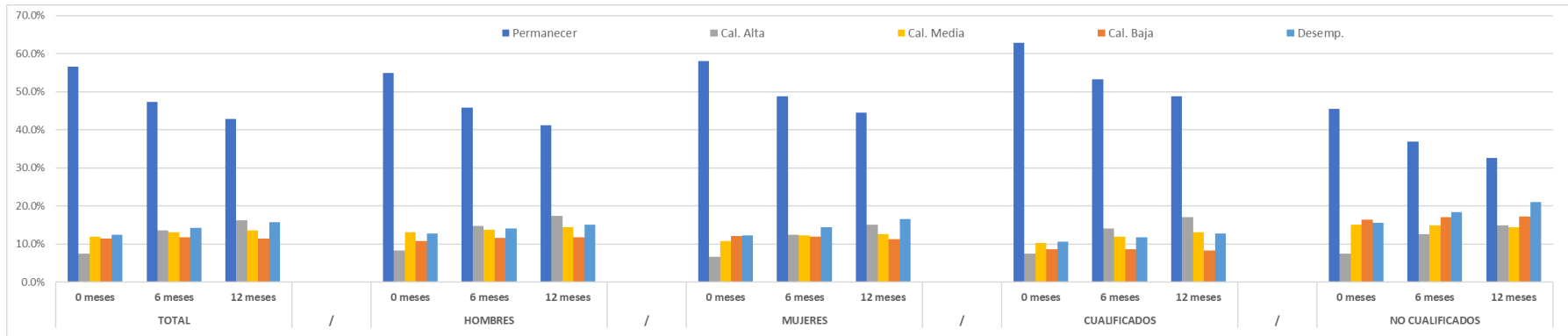
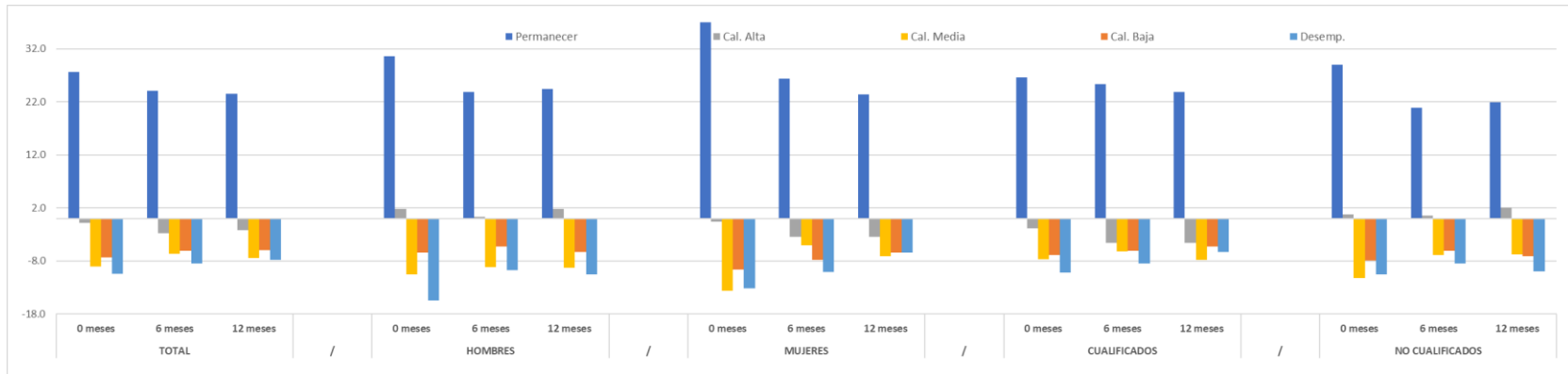


Figura 6. Impacto de la participación en el programa (efectos marginales, pp)



Bibliografía

- AIReF (2020). Incentivos a la contratación. Evaluación del gasto público 2019. Madrid.
- Arellano, F.A. (2010). "Do training programmes get the unemployment back to work? A look at the Spanish Experience", *Revista de Economía Aplicada*, 18 (53).
- Blázquez, M. Herrarte, A. y Sáez, F. (2017). Evaluación del impacto individual de las Órdenes de Subvenciones para el empleo que finalizaron en 2015 gestionadas por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. Comunidad de Madrid: Consejería de Economía, Empleo y Hacienda (Dirección General del Servicio Público de Empleo).
- Blázquez, M. y Budría, S. (2017). "Unemployment persistence: How important are non-cognitive skills?", *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 69, 29-37.
- Blázquez, M. y Budría, S. (2012). "Over-education dynamics and personality", *Education Economics*, 20(3), 260-283.
- Borra, C., Palma, L., Gonzalez, M.C., Aguado, F. L. (2012). "Evaluation of an Active Labour Market Programme in a Context of High Unemployment", *Revista Desarrollo y Sociedad*, nº 70, 93-115.
- Card, D., Kluve, J. y Weber, A. (2010). "Active labour market policy evaluations: A meta-analysis", *The Economic Journal*, 120(548), F452-F477.
- Card, D., Kluve, J., y Weber, A. (2018). "What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations", *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931.
- Cansino Muñoz-Repiso, J.M. y Sánchez Braza, A. (2011). "Evaluación del impacto de un programa de formación sobre el tiempo de búsqueda de un empleo", *Investigaciones Regionales*, 19, 51-74.
- Cebrián, I., Moreno, G.A., y Toharia, L. (2011). La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida. *Hacienda Pública Española*, 198, 103-127.
- Clemente, J., García Castrillo, P., González-Álvarez, M., Sanso, M. (2014). "Una evaluación de la efectividad de la formación ocupacional para desempleados antes y después de la crisis económica: el caso de Aragón", *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, 208 (1), 77-106.
- Clemente, J., González, M. y Sanso-Navarro, M. (2012). "Subvenciones al coste laboral en las corporaciones locales y empleo", *Revista de Economía Aplicada*, vol. XX (59), 85-110.
- Cueto, B. y Mato, F. J. (2009). "A nonexperimental evaluation of training programmes: regional evidence for Spain", *Annals of Regional Science*, 43 (2), 415-433.



- Cueto, B., Toharia, L., García-Serrano, C. y Alujas, J.A. (2010). "Los efectos de la formación ocupacional: ¿Importa la duración de las acciones?", *Hacienda Pública Española/ Review of Public Economics*, 195 (4), 9-36.
- Greene, William H., *Econometric Analysis*, fifth edition, Prentice Hall, 1993: 720-723.
- García-Pérez, J.I. y Rebollo-Sanz, Y. (2009). "Do wage subsidies affect the subsequent employment stability of permanent workers?: the case of Spain". Department of Economics Working papers series, WP ECON 09.18, Universidad Pablo de Olavide.
- García-Pérez, J.I. y Rebollo-Sanz, Y. (2015). "Are Unemployment Benefits Harmful to the Stability of working careers? The case of Spain", *SERIEs*, 6 (1), 1-41.
- García-Serrano, C. (2019). Assessment of public initiatives to combat labour market segmentation in the EU Member States – Pilot case study: Hiring incentives programme for open-ended contracts (Spain). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofund) working paper WPEF19068.
- Herrarte, A. y Sáez, F. (2004). "Formación-empleo: una evaluación", *Cuadernos de Economía*, 27 (74), 147-174.
- Herrarte, A. y Sáez, F. (2007). "Labour Market Policy in Spain: Analysis of microdata and main results", in *Labour Market Policy Seminar, Eurostat Methodologies and working papers*, pp. 99-118.
- Herrarte, A. y Sáez, F. (2009). "An evaluation of ALMP: the case of Spain", En: *Towards a Knowledge-Based Society In Europe*, Chobanov, G., Plöhn, J. and Schellhaass, H. (eds), Bonn: Peter Lang Publishing Group.
- Herrarte, A., Moral J. y Sanchez-Romero, M. (2006). "Desempleo, búsqueda y políticas activas", *Presupuesto y Gasto Público*, 43 (2), 155-178.
- Heckman, J.J., Ichimura, H., Smith, J. y Todd, P. (1998). "Characterizing Selection bias using Experimental Data". *Econometrica*, 66 (5), 1017-1098.
- Heckman, J., Lalonde, J. Y Smith, J. (1999). "The economics and econometrics of active labor market programs", in Ashenfelter O. y Cards D. (eds), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, Amsterdam, pp 2101–2939.
- Heckman, J.J. , Stixrud, J. y Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and non-cognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics*, 24, 411–482.
- Heckman, J.J. y Kautz, T. (2012). "Hard evidence on soft skills", *Labour Economics*, 19(4), 451–464.



- Heineck, G. y Anger, S. (2010). "The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany", *Labour Economics*, 17 (3), 535–546 .
- Ham, R., Junankar, P.N.R. y Wells, R. (2016). "An examination of personality in occupational outcomes: antagonistic managers, careless workers and extraverted salespeople", *Applied Economics*, 48 (7), 636–651.
- Iacus, S. M., King, G. y Porro, G. (2008). Matching for causal inference without balance checking. <http://gking.harvard.edu/files/cem.pdf>.
- Iacus, S. M., King, G. y Porro, G. (2011a). "Causal inference without balance checking: coarsened exact matching", *Political Analysis*, 20 (1), 1-24.
- Iacus, S. M., King, G. y Porro, G. (2011b). "Multivariate matching methods that are monotonic imbalance bounding", *Journal of the American Statistical Association*, 106, 345-361.
- King, G. y Nielsen, R. (2019). "Why Propensity Scores Should Not Be Used for Matching", *Political Analysis*, 27(4), 435-454.
- King, G., Nielsen, R., Coberley, C., Pope, J.E., Wells A. (2011a). Comparative effectiveness of matching methods for causal inference. Copy at <http://j.mp/jCpWmk>
- King, G., Nielsen, R., Coberley, C., Pope J.E., Wells A. (2011b). "Avoiding randomization failure in program evaluation, with Application to the medicare health support program", *Population Health Management*, 14 (S1), S-11–S-22.
- Kugler, A., Jimeno, J. and Hernanz, V. (2003), Employment consequences of restrictive permanent contracts: Evidence from Spanish labour market reforms, IZA Discussion Paper Series, No. 657, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Malo, M.A. y Cueto, B. (2015). "El impacto de las políticas activas de mercado de trabajo en España", *Documentación social*, 178, 105-120.
- Malo, M.A, García Serrano, C., Davia, M.A. y Hernanz, V. (1999). "Políticas activas de mercado de trabajo y desempleo: un enfoque agregado", en José María Maravall Herrero (director): Políticas de bienestar y desempleo. Colección Igualdad, vol. 14. Madrid, Fundación Argentaria-Visor Distribuciones, pp. 423-446.
- Mato Díaz, F. J. y Cueto Iglesias, B. (2008). "Efectos de las políticas de formación a desempleados", *Revista de economía aplicada*, 16 (46), 61-84.



- Mato Díaz, F. J. (2002). "La Formación para el Empleo: Una evaluación cuasi-experimental". Biblioteca Civitas Economía y Empresa. Colección Economía, Madrid.
- Méndez, I. (2013). "Promoting permanent employment: Lessons from Spain", *SERIEs*, 4 (2), 175-199.
- Mueller, G., y Plug, E. (2006). "Estimating the effect of personality on male-female earnings", *ILR Review*, 60 (1), 3-22.
- Porro, G. y Iacus, S. M. (2009). "Random recursive partitioning: A matching method for the estimation of the average treatment effect", *Journal of Applied Econometrics*, 24, 163-185.
- Ramos, R. Surinach, J. and Artís, M. (2009). The Effectiveness of Regional Active Labour Market Policies to Fight against Unemployment: An Analysis for Catalonia. IZA Discussion paper series No. 4649, IZA, Bonn.
- Rosenbaum, P. R. y Rubin, D. B. (1983). "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects", *Biometrika*, 70 (1), 41-55.
- Rubin D.B. (1974). Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and Non-randomized Studies, *Journal of Educational Psychology*, 66, 688-701.
- Sáez, F., Herrarte, A. y Blázquez, M. (2011). "Efectos derivados de la asociación entre Políticas Activas y Políticas Pasivas de Empleo en la CM" (Panorama Laboral de la Comunidad de Madrid 2011, julio 2011). Madrid: Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid.
- Sáez, F, Herrarte, A., Blázquez, M., Llorente, R., Vera, J. (2012). "Evaluación de las políticas activas de empleo en la Comunidad de Madrid. Análisis General" (Panorama Laboral de la Comunidad de Madrid 2012, julio de 2012). Madrid: Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid.
- Sáez, F, Herrarte, A., Blázquez, M. y Moral, J. (2013). "Análisis Coste-Beneficio de las Políticas Activas de Empleo en la Comunidad de Madrid". Panorama Laboral de la Comunidad de Madrid 2013, octubre 2013. Madrid: Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid.
- Semykina, A. y Linz, S.J. (2007). "Gender differences in personality and earnings: evidence from Russia", *Journal of Economic Psychology*, 28 (3), 387-410.
- Stuart, E. A. (2010). "Matching methods for causal inference: A review and a look forward", *Statistical Science*, 25 (1), 1-21.



Anexo 1: Marco Normativo

[Ver publicación](#)

Anexo 2:

Conclusiones Grupos de Discusión

Principales Conclusiones Grupo de Discusión I

Celebrado el 16 de marzo de 2022

Participantes en el Grupo: Gestores de los diferentes programas y de Centros Especiales de Empleo; Representantes de Oficinas de Empleo; Representantes de ayuntamientos; Representantes de CEE; Representantes del equipo investigador UAM (Ainhoa Herrarte Sánchez y Felipe Sáez Fernández). Asisten como observadores representantes de la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la CM.

En este documento se recogen las **principales conclusiones** obtenidas de los comentarios realizados por los participantes en el seno del grupo de discusión sobre la base del guion previo elaborado por el equipo investigador UAM⁹¹. Cualquier error en la transcripción o interpretación de los comentarios realizados por los participantes es responsabilidad única de los investigadores autores del Estudio.

El equipo UAM autor de este Estudio agradece sinceramente a todos los participantes sus valiosos comentarios y aportaciones realizadas, los cuales han permitido enriquecer la interpretación y conclusiones derivadas de la evaluación del impacto de la participación en los diferentes programas objeto del Estudio.

Programas tratados en el Grupo:

- Programa de Cualificación profesional para jóvenes desempleados de larga duración
- Programa de Activación profesional para jóvenes desempleados de larga duración
- Programa de Cualificación profesional para desempleados de larga duración mayores de 30 años
- Programa de Reactivación profesional para desempleados de larga duración mayores de 30 años
- Programa de Reactivación e Inserción Laboral para desempleados de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo
- Programa de incentivos para el fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

⁹¹ El guion utilizado se recoge en la Guía Metodológica.



1. Programas mixtos de empleo y formación

- Las **obras y servicios** a realizar se enmarcan siempre dentro de las competencias correspondientes de las entidades locales participantes, restringiendo por tanto el abanico de ocupaciones posibles a ofertar. Esto da lugar a que en muchas ocasiones se oferten obras y servicios en ocupaciones que no se corresponden con las de mayor demanda por parte del mercado de trabajo. Por este motivo, es frecuente constatar el rechazo de los jóvenes, especialmente los no cualificados, a participar en los programas. En ocupaciones interesantes, relacionadas con los programas de cualificación, en cambio, el interés de los jóvenes es palpable.
- La realidad es que las entidades locales no contratarían en muchas ocasiones a personas para realizar las obras o servicios llevadas a cabo dentro de los programas si no fuera por la subvención. También es un hecho que las entidades locales carecen de presupuesto más allá del período cubierto por la subvención, por lo que habitualmente la duración de los contratos se restringe a la duración mínima exigida por las bases reguladoras del programa.
- En **ocupaciones** simples (limpieza u otras por el estilo, por ejemplo) los programas destinados a colectivos de difícil inserción son una vía casi sin alternativas. Con todo, la motivación o intención de inserción es baja en personas no cualificadas. Cosa que no ocurre con los cualificados mayores de 30 años, quienes muestran gran interés e implicación por el programa, destacando especialmente el caso de las mujeres que deseen reincorporarse al mercado de trabajo tras un periodo prolongado de no haber trabajado.
- Dado que, aparte del problema laboral, muchos individuos participantes encubren problemas sociales, este tipo de programas son siempre útiles para ellos, aun cuando requieran ajustes en el modelo aplicado.
- Se producen algunos abandonos –al margen del causado por encontrar un empleo en el mercado ordinario– pero no de manera frecuente. Solo en casos de claro desaprovechamiento del programa o si influyen negativamente en la convivencia se llevan a cabo despidos.
- La **duración** de las actuaciones es muy rígida. Allí donde es de seis meses y para ciertas ocupaciones el período contemplado resulta insuficiente. La duración de la subvención de 6 meses es adecuada en las ocupaciones simples, tales como servicios de limpieza, pero para proyectos de pinturas, ejecución de obras, etc., la duración de 6 meses resulta escasa.



- En los programas de Cualificación Profesional, los cuales conllevan formación orientada a la obtención de un certificado de profesionalidad preferentemente de Nivel 1, a veces no hay certificado de profesionalidad de nivel 1 y es preciso hacer un certificado de profesionalidad de nivel 2. En estos casos, la duración de la subvención (9 meses) no es suficiente, pues se requieren más horas de formación.
- Las obras y servicios que mayor éxito tienen entre los desempleados son las que están más relacionadas con la realidad del mercado de trabajo, pero la realidad es que la mayoría de las obras/servicios que se ofertan están poco relacionadas con las demandas del mercado de trabajo. Esto supone una dificultad, especialmente en los programas dirigidos a jóvenes, pues resulta complicado encontrar a jóvenes motivados que encuentren atractivas las ofertas de empleo dentro de este programa.
- Para poder ampliar el abanico de ocupaciones a ofertar sería necesario extender las ayudas a todo el mercado de trabajo, no sólo a las entidades locales. Sin embargo, la posibilidad de que los programas de empleo se realicen con empresas privadas tiene en la actualidad un marco normativo insalvable. Por otra parte, la extensión de las ayudas a los programas tampoco sería una solución, porque muchas de las personas a contratar son personas con problemas de integración social y la función de la empresa no es cualificar a un desempleado, mientras que esta motivación sí la tienen las entidades locales.
- Frente a los certificados de profesionalidad, en las oficinas de empleo se percibe que las empresas a la hora de elegir a los demandantes siguen prefiriendo a personas formadas en la educación formal, bien con estudios universitarios o bien con estudios de formación profesional superior.
- Desde las oficinas de empleo –que envían a las entidades locales una lista de candidatos– debería descartarse el envío de ofertas a personas que ya hayan participado en ediciones anteriores en este tipo de programas (con varias certificaciones de profesionalidad, incluso) y también poder descartar a aquellas personas que en ocasiones anteriores han manifestado no estar interesadas en el programa.
- Las oficinas de empleo se encuentran con el problema de la repetición de candidatos. Sin embargo, en el caso de municipios pequeños y con pocos candidatos, la repetición de éstos es casi insalvable.
- **Perfil de los participantes:** En los programas para desempleados no cualificados se observa que no hay intención por parte de los participantes de insertarse en el mercado de trabajo. Adicionalmente,



este tipo de personas no suele tener actualizada su ficha en el SPE y eso genera problemas de gestión.

- Los programas van dirigidos a parados de larga duración (PLD). Sin embargo, hay personas que estando ocupadas tienen empleos muy precarios y poco cualificados por lo que sería conveniente extender el programa de tal modo que pudieran participar más personas aunque no sean parados de larga duración. Sin embargo, esto no es posible pues los fondos vienen condicionados y lo prioritario son los PLD y es necesario cumplir con los criterios exigidos.
- En el programa de reactivación profesional para mayores de 30 años se aprecia que son personas muy motivadas. Por ejemplo, participan muchas madres que quieren volver a trabajar y el programa supone una excelente oportunidad para ellas. Además, los sueldos son moderadamente altos.
- Sin embargo, en el programa de cualificación para mayores de 30 años se produce mucha repetición de ocupaciones y los parados que participan están poco motivados. En los programas de cualificación para jóvenes se observa también mucha falta de motivación por parte de los participantes.
- **Formación.** La organización de la formación es muy importante. Lo habitual es que los ayuntamientos contraten docentes para impartir los cursos, pues los ayuntamientos grandes están acreditados como centros de formación, pero los pequeños no. En los ayuntamientos pequeños supone un problema porque los alumnos tienen que desplazarse a un centro de formación que no está en el municipio. En los ayuntamientos rurales se ha conseguido que se instalen aulas en el pueblo de tal modo que venga "el centro de formación" al pueblo y los alumnos no tengan que trasladarse.
- **Implicaciones de la Reforma Laboral 2022.** Hasta el presente, el contrato de obra o servicio venía siendo utilizado en los programas de Reactivación profesional y el programa de Reactivación e inserción laboral y uno de los elementos de la reforma laboral ha sido precisamente la eliminación del contrato de obra o servicio.
- Para compensar esta modificación se ha creado una nueva modalidad de contrato temporal específico para las PAE. Sin embargo, este nuevo contrato implica que sólo puede realizarse por las administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro. Pero hay más tipologías de entidades colaboradoras, como por ejemplo, empresas de tipo público, especialmente importante en el caso



de los ayuntamientos grandes (por ejemplo, en el de Madrid, cuyo instrumento para la gestión es, frecuentemente, una empresa pública, como sucede con la empresa municipal de transportes).

- Por otro lado, el nuevo contrato para las PAE tiene una duración máxima de 12 meses, lo que imposibilita poder realizar programas de mayor duración.
- Asimismo, el contrato de formación y aprendizaje utilizado en los programas de Cualificación profesional ha sido sustituido por el **contrato de formación en alternancia**, cuyas características son similares al anterior, pero con un cambio importante que afecta a las PAE al incrementar el bloque de formación del 25% al 35%, lo que implica reducir el tiempo disponible de prácticas.
- El nuevo contrato de formación en alternancia incorpora una mejora importante respecto al contrato anterior de formación y aprendizaje, porque se establece la tutoría continua obligatoria por parte de la empresa. Esta mejora precisamente ya estaba incorporada como parte del programa en los programas mixtos de formación y empleo que viene llevando a cabo la Comunidad de Madrid en los últimos años, dado el papel crucial que la misma representa de cara a la inserción/reinserción de los desempleados.
- El nuevo contrato de formación en alternancia tiene una modalidad específica para las PAE (cláusulas específicas del contrato temporal para la formación en alternancia en programas de empleo y formación), pues cuando dicho contrato se usa para las PAE no se aplican los límites de edad.
- La reforma laboral incluye además otro contrato formativo adicional, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, que sustituye al contrato en prácticas, modificando las condiciones y características anteriores (edad, duración, tipología de titulaciones, etc.), lo que afecta igualmente a los programas mixtos de empleo y formación y deberán, por tanto, adaptarse al nuevo contexto.

2. Programa de incentivos para el Fomento a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo

- **Catalogación de los CEE.** La Dirección General del SPE cuenta con un registro oficial de CEE que tienen una normativa específica para la catalogación. En esta normativa, bastante antigua, se echan en falta algunos aspectos para acotar más las condiciones para la calificación de un CEE.



Según la normativa actual, para poder calificar un CEE debe cumplirse que el negocio sea viable, que el 70% de los trabajadores tengan discapacidad y cumplir con los servicios de ajuste personal y social (rehabilitación, terapéuticos, de integración social, etc.). Lo que más dificulta la calificación de un CEE como tal es poder valorar si el proyecto de negocio es viable desde el punto de vista empresarial. Para esta valoración, desde la gestión de los programas, se buscan apoyos de otras unidades administrativas o bien se está valorando el que las propias entidades proporcionen esa información de servicios externos. Cuando un centro cumple lo estipulado en la normativa se le da la calificación de CEE y posteriormente se realiza un seguimiento anual del cumplimiento de los criterios del CEE. Cada CEE tiene que presentar una memoria con el estado del negocio, la plantilla de trabajadores, qué tipo de servicios de ajuste personal y social están llevando a cabo.

- **Presupuesto.** Los recursos que ofrece la Comunidad de Madrid a los CEE van en 2 líneas: i) Programas de mantenimiento de los puestos de trabajo (programa de coste salarial) que actualmente es de 77 millones de euros, y ii) Recursos para las unidades de apoyo para darles servicios de ajuste personal y social. En el primer caso se subvenciona el 50% del SMI de todas las personas con discapacidad contratadas en el CEE. Además, desde 2019 la subvención se ha incrementado en un 5% si las personas contratadas tienen especiales dificultades de inserción. Cuantitativamente los recursos son muy importantes y aumentan cada año.
- **Selección de trabajadores.** Los CEE realizan su propia selección de trabajadores en función de la actividad que desarrollan (la adecuación de los contratados a la actividad desarrollada) y el interés específico del CEE en determinados colectivos (discapacidad intelectual, u otros).
- **Subvenciones.** Para los CEE es imprescindible la subvención. Para las personas con discapacidad severa es imprescindible llevar a cabo mucha formación (habilidades personales y también laborales). Aunque el colectivo de personas con discapacidad cada vez está más integrado en el mercado de trabajo ordinario todavía queda camino por recorrer. Lo ideal es que el CEE cuente con un psicólogo y trabajadores sociales. Estos profesionales son necesarios en el centro por las características del colectivo y pueden dar soporte en el ámbito laboral (búsqueda de empleo) así como en el ámbito social y familiar. En los CEE se organizan y fomentan habilidades personales que son útiles a nivel laboral y personal (gestión del estrés y de las emociones, herramientas de crecimiento personal). Desde las unidades de apoyo se lleva a cabo un seguimiento muy estricto, casi personal, de los trabajadores con discapacidad severa. También son muy importantes los monitores de apoyo quienes a través de su elevado nivel de implicación influyen significativamente



en el mantenimiento del puesto de trabajo y también una posible transición hacia el mercado de trabajo ordinario.

- **Contratación de trabajadores.** Habitualmente hay un primer periodo de prueba y luego se les hace un contrato indefinido. El poder ofrecer contratos indefinidos a los trabajadores con discapacidad habría de ser un objetivo del CEE porque la estabilidad laboral influye de forma crucial en el ámbito social de las personas con discapacidad. Uno de los objetivos del CEE es la estabilidad de la plantilla.
- **Rotación laboral.** Aunque uno de los objetivos de los CEE es facilitar la transición al mercado ordinario, la realidad es que se trata de un colectivo muy endogámico porque las personas con discapacidad van pasando por diferentes CEE en lugar de ir al mercado ordinario.
- **Posibles mejoras.** Cada vez las personas con discapacidad conocen más los recursos a los que pueden tener acceso, están más informados. Sin embargo, la sensación es que muchas veces los CEE no consiguen llegar a una población más amplia por desconocimiento de los recursos que pueden tener de este tipo. Una posible mejora de los CEE podría ser dar más visibilidad a los recursos accesibles para este colectivo, incrementar la visibilidad de los CEE. Muchas personas con discapacidad, susceptibles de poder trabajar en un CEE, carecen de formación por cuestiones económicas de su ámbito social y familiar.
- **Seguimiento.** Habitualmente hay un seguimiento continuado de los trabajadores, especialmente de los que tienen discapacidad severa.
- **Enclaves laborales.** El criterio unánime es que los enclaves laborales son un mecanismo muy interesante para favorecer el tránsito de las personas con discapacidad al mercado de trabajo ordinario. Las personas del CEE se desplazan a la empresa para realizar tareas propias de la empresa. En la práctica, sin embargo, resulta difícil de llevar a cabo por las propias características del enclave. Por ejemplo, para poder establecer un enclave laboral la norma exige un número mínimo de trabajadores con discapacidad que deben desplazarse a la empresa ordinaria.
- Los enclaves laborales los impulsan los CEE, realizando una labor de marketing muy importante que realizan los propios CEE ofreciendo ocupaciones de trabajo a las empresas que puedan ser interesantes para ellas. Pero para que pueda haber un enclave laboral, tiene que ser una actividad que realizan los CEE pero que además sea afín a lo que realiza la empresa y resulta difícil encontrar este emparejamiento.



- Los enclaves laborales se materializan a través de un contrato entre una empresa del mercado ordinario (empresa colaboradora) y un CEE, para la realización de una obra o servicio que guarde relación directa con la actividad normal de la empresa. Aunque se realice el trabajo en la empresa colaboradora, las personas trabajadoras con discapacidad que compongan el enclave, mantienen la relación laboral (de carácter especial) con su CEE, durante la vigencia del mismo. Hay enclaves laborales asociados a algunas empresas grandes que funcionan muy bien (por ejemplo en Telefónica) en temas de ciberseguridad.
- Hay consenso en que se trata de una figura muy interesante, pero habría que ver cómo eliminar algunas barreras. Básicamente la idea sería evitar que los CEE se conviertan en una ETT salvaguardando favorecer su paso al mercado ordinario. Estas mejoras englobarían valorar el número de personas que tienen que formar parte del enclave. Y, por ejemplo, que no todas ellas se empleen en la misma ocupación.
- Una condición del enclave es que la empresa acabe contratando a las personas que forman parte del mismo al cabo de cierto tiempo (pero no se obliga a que sea un contrato indefinido). Ahora mismo se está incentivando la contratación de personas procedentes del enclave laboral mediante el programa de incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad en el mercado ordinario, puesto que las personas ya han estado trabajando durante un tiempo en la empresa. Se busca que el incentivo a estas contrataciones sea superior a cualquier otro incentivo a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario.
- Debe tenerse presente que los CEE tienen una regulación a nivel estatal. El debate sobre los posibles ajustes en la normativa de CEE y enclaves laborales debe hacerse a ese nivel.



Principales Conclusiones Grupo de Discusión II

Celebrado el 10 de Junio de 2022

Participantes en el Grupo: Gestores de los diferentes programas; Representantes de CEIM Confederación Empresarial de Madrid-CEOE; Representantes del Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Madrid; Representantes del equipo investigador UAM (Ainhoa Herrarte Sánchez y Felipe Sáez Fernández). Asisten como observadores representantes de la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la CM.

En este documento se recogen las **principales conclusiones** obtenidas de los comentarios realizados por los participantes en el seno del grupo de discusión sobre la base del guion previo elaborado por el equipo investigador UAM⁹². Cualquier error en la transcripción o interpretación de los comentarios realizados por los participantes es responsabilidad única de los investigadores autores del Estudio.

El equipo UAM autor de este Estudio agradece sinceramente a todos los participantes sus valiosos comentarios y aportaciones realizadas, los cuales han permitido enriquecer la interpretación y conclusiones derivadas de la evaluación del impacto de la participación en los diferentes programas objeto del Estudio.

Programas tratados en el Grupo:

- Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario.
- Programa de incentivos a la contratación indefinida, en especial de mayores de cuarenta y cinco años y de mujeres con especiales dificultades de inserción (Programa de incentivos a la contratación estable de nuevos trabajadores - Incentivos para la contratación indefinida inicial).
- Programa de Incentivos para la Contratación Indefinida, en especial de mayores de 45 años y mujeres con especiales dificultades de inserción (conversiones de contratos formativos y contratos temporales en indefinidos).
- Programa Impulso a la contratación en prácticas en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

⁹² El guion utilizado se recoge en la Guía Metodológica.



- Programa Refuerzo de los incentivos al contrato de Formación y Aprendizaje en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Programa Contratación estable de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

1. Programa de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario:

- El **principal punto fuerte** del programa es que se subvencionada el empleo indefinido, y por tanto se subvenciona empleo de calidad.
- La subvención permite la **contratación a tiempo parcial** y no se establece un mínimo de parcialidad. Un porcentaje elevado de personas con discapacidad son contratadas a tiempo parcial por las propias características de las personas con discapacidad y también por las características de las empresas, que en muchos casos son empresas de servicios. Se permite también la contratación de fijos discontinuos.
- Las subvenciones actuales contemplan una **subvención adicional** por la contratación de **mujeres** y también se incrementa la subvención por la contratación de **jóvenes** en con especiales dificultades de inserción.
- El programa permite que las empresas no tengan que acudir a las oficinas de empleo para contratar a personas con discapacidad, pueden utilizar los mecanismos de captación que consideren más adecuados a la empresa. El único requisito que se establece es que la persona contratada se encuentre inscrita en las oficinas de empleo en situación de desempleo.
- Entre los **puntos débiles** del programa, se ha detectado en los últimos años que se producen causas de exclusión de la subvención cuando una empresa contrata a una persona con discapacidad reconocida del 33% pero cuya discapacidad está reconocida por asimilación (perceptores de una pensión de la Seguridad Social por discapacidad permanente de grado total o absoluta⁹³) y no por evaluación. Esta situación, debido a una sentencia, está produciendo que las personas con discapacidad reconocida por asimilación queden excluidas de los programas de fomento de empleo.

⁹³ La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social contempla que las personas que cobran una pensión de la Seguridad Social por discapacidad permanente de grado total o absoluta tienen reconocido el 33% de grado de invalidez.



- Surgen algunas dificultades que dilatan la **agilidad de los plazos** para conceder la subvención derivadas de la necesidad de tener que solicitar los informes de adecuación a los Centros Base. Estos problemas surgen cuando la persona con discapacidad tiene reconocida su discapacidad en otra CCAA diferente de la Comunidad de Madrid. Con algunas CCAA surgen problemas porque por su propia regulación sólo facilitan el informe de adecuación si las personas están trabajando en su propia CCAA. Esto implica que la persona tiene que acudir a su Centros Base para solicitar el traslado de su expediente, alargando así el periodo de concesión.
- El programa tiene **incompatibilidad** con la contratación de personas que hayan tenido un contrato indefinido en otra empresa y que no hayan transcurrido 3 meses desde la finalización de dicho contrato, salvo en los casos de despido improcedente o despido colectivo. Sería conveniente tener en cuenta que una persona puede finalizar su empleo en la otra empresa por múltiples razones como, por ejemplo, una baja voluntaria.
- Respecto a los **enclaves laborales**, se producen dos dificultades destacables. Por un lado, las dificultades que conlleva el establecimiento de un enclave laboral y, por otro lado, las dificultades asociadas a la cuantía de la subvención, pues la cuantía de la subvención por la contratación de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales sólo es superior en el caso de que las personas contratadas tengan especiales dificultades de inserción. En el resto de casos, la cuantía de la subvención es la misma que para los trabajadores que no proceden de enclaves laborales.
- **Duración de las subvenciones.** El programa consiste en una subvención única que se da a la empresa en el momento de la aprobación de la subvención, al principio de la contratación, y las empresas tienen obligación de mantener la contratación durante un mínimo de 3 años. Finalizado ese periodo se realiza un seguimiento para comprobar que se ha mantenido el empleo durante dicho periodo mínimo. La duración de 3 años tiene una ventaja evidente pues queda claro que lo que se está subvencionando es un empleo de largo plazo y por tanto un empleo de calidad. Pero también tiene desventajas pues durante un periodo de 3 años pueden darse muchas circunstancias que pueden dar lugar a la baja del trabajador. Desde bajas voluntarias, bajas por incapacidad total e incluso también por fallecimiento, pero también por subrogación de trabajadores (si se produce una subrogación, la empresa que solicitó la subvención debe devolver el importe restante de la subvención). Cuando se producen bajas justificadas se genera un procedimiento elevado de reintegros, pues la empresa debe devolver la parte correspondiente de la subvención por el periodo que la persona con discapacidad no ha estado



contratada. Estos reintegros no resultan demasiado gravosos para las grandes empresas, pero sí lo son para las empresas pequeñas y los trabajadores autónomos.

- La opinión es unánime sobre la necesidad de estas ayudas pues permiten realmente reducir los obstáculos que tienen las personas con discapacidad para conseguir un empleo. Desde el ámbito empresarial se considera que la incompatibilidad de la subvención con la incapacidad permanente cualificada debe mantenerse, pues mientras que las personas con incapacidad permanente total o incluso absoluta sí pueden trabajar, en el caso de las personas con incapacidad permanente cualificada se presupone que no pueden trabajar debido a sus especiales dificultades y por ello perciben una pensión un 20% más alta que los demás. Es importante que estén coordinados todos los sistemas de protección social y de incentivos.

2. Programas de incentivos a la contratación indefinida (contratación indefinida inicial y conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos)

- Se trata de programas que han evolucionado mucho desde el año 2016 siempre dentro del marco de la Estrategia Madrid por el Empleo. Inicialmente el foco estaba en mayores de 45 años y mujeres con especiales dificultades de inserción, pero el programa como tal se derogó en 2018. El principal punto fuerte del programa actual es que abarca muchos colectivos (deja pocos colectivos sin cubrir) y los importes de las subvenciones son elevados.
- La gestión de la línea de subvenciones a la conversión de contratos temporales es muy elevada en comparación con las subvenciones a la contratación indefinida inicial. Ya antes de la aprobación de la Reforma Laboral 2022, se estaba debatiendo la necesidad de replantear la idoneidad de este tipo de subvenciones, pues de lo que se trata es de potenciar la contratación indefinida inicial. Aunque en las conversiones la cuantía de la subvención por contrato es menor, actualmente el presupuesto total para conversiones de contratos temporales es mucho más elevado que para las contrataciones indefinidas iniciales debido a que hay muchas solicitudes de conversiones por parte de las empresas.
- Con la aprobación de la Reforma Laboral 2022, la línea de subvenciones a la conversión será previsiblemente derogada y, en el marco de la reforma laboral, será necesario replantear estas ayudas.



- Los cambios recientes que se han incorporado al programa es considerar a los mismos colectivos (dentro de la Estrategia de Madrid por el Empleo) pero potenciando de manera especial a los mayores de 55 años con una subvención de 7.000 euros.
- Se han añadido también ayudas para cualquier contratación (al margen del colectivo específico o de la edad de los destinatarios) realizada en municipios rurales de menos de 5.000 habitantes.
- Desde el ámbito de la gestión se detectan algunas dificultades relativas a la comprobación del cumplimiento del requisito de que debe producirse un incremento neto del empleo indefinido. Aunque este criterio se estableció para evitar el fraude, en la práctica da lugar a un alto coste a nivel de gestión pues la Seguridad Social no tiene definida esta consulta para poder realizar las comprobaciones. Dado que se revisa el cumplimiento de todos los requisitos de manera exhaustiva y este requisito supone un elevado coste de gestión se están replanteando la supresión de este requisito. La aplicación informática que utilizan no permite llevar a cabo estas comprobaciones. Se trata no obstante de un tema sobre el que deben pronunciarse también la abogacía del estado, la intervención, etc.
- Respecto a la limitación de 10 contrataciones subvencionadas máximas por cada empresa, se pretende evitar que haya solicitudes muy importantes realizadas por empresas de gran tamaño y que debido a ello queden fuera del programa otras empresas más pequeñas con menos posibilidades de realizar contrataciones. Sin embargo, estos requisitos son fruto de las negociaciones en la mesa del diálogo social y aunque impidan que la gestión de los programas sea más ágil tienen su motivación en el hecho de evitar que se produzcan fraudes con los fondos públicos.
- Desde el ámbito empresarial se considera que las evaluaciones de las políticas de incentivos a la contratación son muy necesarias y aportan información importante a la hora de tomar decisiones en la mesa del diálogo social.
- La **Estrategia Madrid para el Empleo** se basa en mejorar la empleabilidad de los colectivos más vulnerables y por otro lado en fomentar la contratación indefinida. Dado que a raíz de la Reforma Laboral 2022 se ha generalizado la contratación indefinida, será necesario rediseñar el programa de incentivos a la contratación indefinida. Este programa ha sido habitualmente controvertido porque en la mesa del diálogo social, especialmente por parte de los sindicatos, se plantea el debate de si se trata de una política de peso muerto o si realmente es una política incentivadora



del empleo, dado que una empresa sólo contrata si tiene necesidad y dicha contratación tiene capacidad para generar un rendimiento mayor en la empresa y no se contrata por el hecho de que haya unos incentivos públicos a la contratación.

- En el debate se recalca que **lo relevante de estos programas son los colectivos** hacia los cuales van dirigidos estas políticas. Hay consenso en que los incentivos por sí mismos no generan empleo, lo que hacen es redistribuir el empleo entre los colectivos fomentando la igualdad entre los desempleados. Por ello es fundamental una selección estricta sobre a qué colectivos se dan a las subvenciones. Se trata de focalizar las políticas en los colectivos que realmente lo necesitan. Habitualmente los mayores de 45 años, pero especialmente los mayores de 55 años, así como el problema creciente de la despoblación rural. Actualmente el número de solicitudes duplica el presupuesto y por tanto es esencial centrar los esfuerzos en los colectivos que realmente lo necesitan. En la mesa del diálogo social las empresas habitualmente defienden estas políticas pues son buenas para los desempleados con especiales dificultades de empleabilidad y buenas también para las empresas porque reducen sus costes. La mayor controversia en la mesa del diálogo social proviene de los sindicatos.
- Para las empresas, entre las **posibilidades para rediseñar el programa** de incentivos a la contratación indefinida en el contexto de la Reforma Laboral 2022, se podrían priorizar por ejemplo las contrataciones indefinidas a tiempo completo, pues ya se ha visto que desde la aprobación de la reforma laboral el 40% de los nuevos contratos indefinidos son a tiempo parcial mientras que antes de la reforma dicho porcentaje era inferior. Se está viendo además que los nuevos contratos indefinidos tienen una duración menor que la que tenían los contratos indefinidos anteriores. Esto es la consecuencia de que, con la nueva reforma, las empresas están contratando de manera indefinida a trabajadores para realizar una actividad que en realidad es de carácter temporal, lo que da lugar a despidos por causas objetivas traduciéndose en una menor duración de los nuevos contratos indefinidos. En el futuro rediseño de estos programas sería interesante también que se incentivaran los contratos fijos discontinuos.
- **Para las empresas un aspecto fundamental** es que los programas de incentivos a la contratación **tengan continuidad en el tiempo** y las líneas de subvención estén abiertas de manera continua a lo largo de todo el año. Este aspecto es especialmente importante para las PYMES y las pequeñas empresas, pues de otro modo, o no se enterarían de las convocatorias de las subvenciones, o bien perciben que el procedimiento es demasiado complicado en relación con la ganancia que obtienen de las subvenciones. Se trata de una línea fundamental, pero también



bastante controvertida por lo que cualquier rediseño debe realizarse en el seno de la mesa del diálogo social.

- Con el fin de dar a conocer y fomentar el uso de este tipo de subvenciones, desde el Colegio Oficial de Gestores Administrativos se hace una labor de difusión a través de la impartición de cursos y charlas dirigidas a empresas y trabajadores autónomos.

3. Programas para jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ)

- La opinión es unánime respecto a que **los jóvenes son un colectivo fundamental** cuya contratación debe incentivarse dada la elevada tasa de paro juvenil. Pero también debe tenerse presente el problema de fondo existente del abandono escolar y la consecuente falta de titulación básica de los jóvenes. Es necesario abordar el problema del sistema educativo como paso previo al problema laboral.
- Se subvencionan contratos de formación y aprendizaje, contratos de prácticas y también la contratación estable de jóvenes. El programa de contratación estable de jóvenes va de la mano del programa de incentivos a la contratación indefinida.
- El **programa de incentivos a la contratación estable** ha evolucionado mucho desde 2016. Inicialmente se estableció la necesidad de que las empresas tuvieran que mantener la contratación durante un mínimo de 12 meses para poder recibir la subvención, pero pronto se vio que podía reducirse a 6 meses. Con la Reforma Laboral 2022 este periodo va a volver a cambiar a 12 meses. El programa se encuentra en un proceso de revisión y es muy posible que se introduzcan cambios en 2023.
- Se está llevando a cabo un proyecto de unificación de los programas de incentivos. La clave está en establecer qué es subvencionable y qué no y cuál es la mejor manera de incentivar la contratación en la Comunidad de Madrid.
- La principal ventaja de los programas del SNGJ es que se centran en un colectivo muy agradecido, con el que resulta muy fácil trabajar, tanto desde el punto de vista de las empresas como de los propios jóvenes.



- La cofinanciación del Fondo Social Europeo se presenta como una ventaja por los fondos que genera, pero también introduce dificultades importantes en la gestión administrativa del programa. En el año 2018 el fichero de Garantía Juvenil (GJ) generaba muchas dificultades de gestión y a raíz de la pandemia, gracias al registro telemático, se ha mejorado, pero todavía hay aspectos por mejorar.
- En el momento actual (2022) no se está exigiendo que los jóvenes estén inscritos en el fichero de GJ para poder subvencionar su contratación, basta con que estén inscritos como desempleados en las oficinas de empleo y es suficiente estar inscrito el día anterior a la contratación (anteriormente se exigían 30 días). La opinión desde la gestión del programa es que las gestorías y las empresas agradecen la eliminación del requisito del mes previo de inscripción en el fichero. No obstante, se prevé que en 2023 se vuelva a la necesidad de estar inscrito en el fichero de GJ.
- En el pasado el fichero de GJ generó muchas dificultades para la aprobación de las subvenciones porque no se concedían las subvenciones si el joven no estaba inscrito en el fichero. También había denegaciones debidas al requisito de empadronamiento porque había jóvenes que llevaban años residiendo en la Comunidad de Madrid pero que no se habían empadronado todavía y lo hacían con posterioridad a que la empresa les hubiera contratado y dado de alta en la Seguridad Social. Esta circunstancia impedía poder aprobar la concesión de la subvención a la empresa.
- El fichero genera una carga de gestión administrativa importante pues los expedientes los verifica una empresa externa y se envían para su certificación al Fondo Social Europeo. Adicionalmente, el fichero de GJ es propiedad del SEPE lo que genera en ocasiones problemas de coordinación. Desde el punto de vista de la gestión sería más sencillo si el fichero fuera propiedad de la Comunidad de Madrid.
- Para los jóvenes, la inscripción en el fichero también conlleva muchas dificultades y la misma percepción tienen desde el ámbito empresarial. La inscripción en el fichero es voluntaria, pero uno de los principales problemas que ha tenido la GJ es su desconocimiento por parte de los jóvenes y de las empresas. Actualmente la difusión de la información ha mejorado y aunque ha costado años parece que tanto jóvenes como empresas ya conocen los beneficios de la GJ. En esta difusión han tenido un papel fundamental los orientadores de las oficinas de empleo, pues informaban a todos los jóvenes que acudían a las oficinas y además les inscribían en el fichero, facilitando así la labor de los jóvenes. Una vez conocido el programa, la práctica totalidad de



los jóvenes que acuden a las oficinas manifiestan su aceptación de ser inscritos en el fichero, por lo que la inscripción en el mismo no tiene por qué indicar que dichos jóvenes inscritos tengan una mayor motivación o proactividad en la búsqueda de empleo. A pesar de la mejora reciente de la GJ, sería conveniente evaluar si el fichero de GJ ha cumplido con las expectativas iniciales para las que se creó.

- Respecto a la **edad de los jóvenes**, tras varios años establecido para jóvenes menores de 30 años, debido a la alta tasa de paro y al hecho de que se trata de programas modestos tanto en dotación presupuestaria como en número de solicitudes, dicho límite de edad se elevó a los 35 años, sin embargo, se ha vuelto a reducir el límite a 30 años. Sería conveniente retomar la edad de 35 años pues son jóvenes que también tienen dificultades de empleabilidad y actualmente quedan fuera de las subvenciones.
- A pesar de ser programas modestos, durante 2022 ha habido un fuerte aumento del número de solicitudes de subvenciones asociadas a los contratos de prácticas.
- En relación con el **contrato de prácticas**, la reforma laboral va a tener un impacto importante, pues el nuevo contrato para la obtención de la práctica profesional que sustituye al contrato de prácticas, ha reducido de 5 a 3 años el número máximo que pueden transcurrir desde haber obtenido la titulación correspondiente para poder formalizarse el contrato. Esta reducción disminuirá también el número potencial de jóvenes que puedan beneficiarse de las subvenciones del programa.
- El **contrato de formación y aprendizaje** ha sido habitualmente un contrato que conlleva muchas dificultades para las empresas y especialmente para los trabajadores autónomos, pues implica para ellos un nivel elevado de exigencia (acuerdos formativos, autorización de la formación, etc.). La reforma laboral ha tratado de flexibilizar este contrato para intentar impulsarlo reduciendo por ejemplo la duración mínima a tres meses en el nuevo contrato de formación en alternancia. De momento parece que sí está teniendo algún efecto.
- Desde el ámbito de las empresas se constata que el contrato de formación y aprendizaje ha tenido poco éxito pues se mezcla con aspectos recogidos en las prácticas no laborales y los programas de formación dual. Desde la perspectiva de las empresas se aprecia que con la Reforma Laboral 2022 los contratos formativos han disminuido, tanto los de prácticas como los de formación en alternancia. Antes de la reforma laboral, los contratos formativos representaban el 0.5% del total de contratos firmados y después de la reforma la cifra ha bajado al 0.4%.



- Se espera que el **Estatuto del Becario** vaya a tener un papel relevante para favorecer la coordinación con el SNGJ y establecer así un marco más sencillo de impulso a la contratación juvenil.
- Resulta de interés **introducir mejoras en el SNGJ** que potencien su eficacia. Una de ellas pasaría por dar más publicidad entre los jóvenes en general y los potenciales empleadores sobre el papel del SNGJ, muchos jóvenes se enteran de su existencia tras el asesoramiento/orientación por parte de la oficina de empleo correspondiente.



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.



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



**Comunidad
de Madrid**