

MERITXELL RODRÍGUEZ YESTE

**LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CON
DISCAPACIDAD: MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA**

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

Dirigido por la Dr. Oriol Cremades Chueca
Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI

Tarragona 2022

Este TFG se ha desarrollado siguiendo la modalidad de (marcar la opción que le corresponda y complementar)

Trabajo de investigación

Revista de Derecho Social y Empresa:

<https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa/>

Simulación de juicio

Dictamen / Informe

APS

La entidad a la que se ha prestado servicio es.....

TFG vinculado a las prácticas

El lugar donde se ha desarrollado las prácticas es.....

Índice

1. Introducción	9
2. Panorámica de la discapacidad en el mercado laboral español	11
3. La brecha de género en la discapacidad en el mercado laboral español.....	17
3.1 Análisis de la incorporación de la mujer en el mercado laboral español.....	19
3.2 Análisis de la retribución de las trabajadoras con discapacidad en el mercado laboral español	22
3.3 Análisis de la estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras con discapacidad en el mercado laboral-español.....	25
4. Políticas activas de empleo para las personas con discapacidad en España.....	27
5. Conclusiones	34
6. Bibliografía	37
7. Normativa y resoluciones judiciales citadas	40

RESUMEN: La integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral sigue siendo aún reto en nuestra sociedad. A pesar de que a lo largo del siglo XX e inicios del XXI se ha desarrollado nueva legislación en materia de discapacidad, igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, sin embargo, la tasa de inactividad de este colectivo continúa siendo alarmantemente alta. Esta situación se agrava en el caso de las mujeres, ya que los estigmas sociales y los prejuicios de género han sido uno de los principales factores que causan discriminación en materia de género, ocasionando una “barrera” para el acceso al mercado laboral y el desarrollo profesional de las mujeres con discapacidad.

Por ende, este trabajo de final de grado consiste en investigar la situación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad desde una perspectiva de género. El objetivo final de todo ellos es ofrecer un análisis crítico en materia de estudio para su posterior reflexión.

***ABSTRACT:** The integration of people with disabilities in the labour market is still a challenge in our society. Throughout the 20th century, new legislation on disability, equal opportunities, non-discrimination, and universal accessibility for people with disabilities has been developed, although the inactivity rate of this group continues to be alarming. This situation is aggravated in the case of women, since social stigmas and gender prejudice have been one of the main factors causing gender discrimination, causing a "barrier" to access to the labour market and professional development of women with disabilities.*

Therefore, this final degree project consists of investigating the situation in the Spanish labour market of people with disabilities and observing it from a gender perspective. The final aim of all of them is to offer a critical analysis in the field of study for further reflection.

PALABRAS CLAVE: Discapacidad Brecha de género Políticas de empleo
Igualdad Mercado laboral español

KEYWORDS: Disability Gender gap Employment policies
Equality Labour market

1. Introducción

El presente Trabajo de Final de Grado tiene el propósito de analizar y visibilizar la existencia de la brecha de género en la discapacidad para el desarrollo profesional, donde las mujeres con discapacidad afrontan las desigualdades en el empleo.

A lo largo de la historia el proceso de inserción laboral de las mujeres ha sido complejo, como consecuencia de desigualdades sindicales, sociales, políticas y económicas. De hecho, resulta severamente difícil cuando la mujer tiene una discapacidad, ya que debe hacer frente a las barreras impuestas vinculadas a estereotipos sociales y relacionadas con el género, como el rol de la mujer y los prejuicios de la discapacidad¹.

Por otra parte, la percepción social también ha hecho mella, ya que se les valora en una posición de desventaja, de forma que quedan aisladas y eventualmente discriminadas. Debido a esta percepción social se fomenta la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral y se multiplican las posibilidades de ser excluidas y/o discriminadas del mundo laboral.

Debe destacarse que el empleo es un factor clave para la inclusión tanto social como laboral para la mujer con discapacidad, ya que permite obtener mayores recursos económicos y una mejora en la autonomía personal.

Precisamente este Trabajo de Final de Grado tiene tres finalidades.

La primera de ellas es el análisis del panorama actual de la población con discapacidad y la comparación entre géneros, así como la brecha de género existente.

Por otro lado, el presente trabajo también tiene el propósito de analizar las políticas activas de empleo existentes y su aplicación. Además, tiene por objeto examinar si estas políticas deben estar orientadas de forma global al colectivo para personas discapacitadas o debería realizarse una nueva política para las mujeres con discapacidad con el objetivo de mejorar su inserción laboral.

Inicialmente, se han realizado una serie de hipótesis, que tienen como objetivo la investigación del tema planteado en cuestión:

¹ PORTILLO MAYORGA, I. SHUM, G., CONDE RODRÍGUEZ, A., LOBATO SORIANO, H.: "Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación". *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. Extra-1, 2006, pp. 1-2.

- Las mujeres con discapacidad es un colectivo más vulnerable frente a los hombres con discapacidad.
- Una de las principales desigualdades entre los hombres y las mujeres con discapacidad es la temporalidad y parcialidad de los trabajos.
- Las brechas salariales se encuentran condicionadas por el género, y no por la discapacidad.
- Las políticas activas de empleo no contribuyen a la mejora del acceso y la integración de las mujeres con discapacidad.
- La labor de los sindicatos mejora la inserción laboral de las mujeres con discapacidad.

En cuanto a la metodología utilizada para el desarrollo del presente trabajo, se realizará a través de un análisis de la normativa y la doctrina científica aplicables complementada con datos externos provenientes de fuentes estadísticas.

Estructuralmente, el trabajo será desarrollado en tres capítulos distintos.

En primer lugar, el capítulo I de este trabajo se analiza el mercado laboral en España del colectivo con discapacidad.

El siguiente capítulo II pretende el análisis de la brecha de género en las mujeres con discapacidad dentro del mercado laboral español, los problemas añadidos y el examen de la legislación vigente.

Finalmente, en el capítulo III tiene como objeto el análisis de las políticas activas de empleo para la inserción de las personas con discapacidad y su desarrollo en el mercado laboral.

Por último, este trabajo finalizará con las conclusiones extraídas de la pertinente investigación sobre la doble eventual discriminación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral español, junto con el pertinente apartado bibliográfico y de referencias normativas y resoluciones judiciales citadas a lo largo del estudio.

2. Panorámica de la discapacidad en el mercado laboral español

Este primer capítulo pretende obtener una primera visión de la situación del mercado laboral en España tanto de personas con y sin discapacidad. Para ello, debemos partir del origen de los derechos de las personas con discapacidad y cómo se encuentran clasificados según los diferentes tipos de discapacidad.

En primer lugar, debemos partir de que el artículo 1 de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, (en adelante, CDPD)², que supuso el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. Su principal objetivo es promover, proteger y asegurar los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los seres humanos.

Por ende, dentro del título sobre trabajo y empleo³, en su artículo 27, se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y el derecho a la libre elección del trabajo dentro de un mercado y entorno laboral inclusivo y accesible para las personas con discapacidad.

En cuanto al marco jurídico español, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (en adelante, LGDPDIS) tiene como objetivo simplificar la normativa en materia de discapacidad en un mismo texto siguiendo la estructura de los artículos que fueron diseñados por la Convención Internacional de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante, ONU) sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. De forma que se reconoce a las personas con discapacidad los derechos y la garantía de igualdad de condiciones respecto a las personas que no tienen discapacidad⁴.

Según la definición aportada por la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS), la discapacidad se entiende como aquellas deficiencias, limitaciones y/o restricciones que afectan a la participación social de la persona en la sociedad. De forma,

² PALACIOS BARREIROS, A., *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, Cinca, 1.ª ed., Madrid, 2008, pp. 235-236.

³ GUTIERREZ COLOMINAS, D., “El complemento por discapacidad y la cuita de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la negociación colectiva de los últimos años (2012-2014)”, *Temas Laborales*, núm. 131, 2015, pp. 149-152.

⁴ PALACIOS BARREIROS, A. y BARIFFI, F.J., *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, 1.ª ed., Madrid, 2007, pp. 55-56.

que la discapacidad se considera como aquella condición física o mental que limita la capacidad de las personas para adaptarse a condiciones laborales de la misma forma en que lo hacen aquellos que no padecen ningún otro tipo de discapacidad⁵.

En el año 1980 la OMS publicó la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, con el objetivo de clasificar las enfermedades, trastornos o lesiones⁶:

- Deficiencia: Pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica o anatómica. Esta puede ser de forma innata o adquirida, temporal o permanente.
- Minusvalía: Situación por la cual es desventajosa para una persona, consecuencia social de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desarrollo de un rol que es normal de su grupo.
- Discapacidad: La ausencia debida de una deficiencia de la capacidad para la realización de una actividad dentro del marco que se considere normal para un ser humano.

Años más tarde, concretamente en el año 2001, la OMS desarrolla la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud⁷. Debemos tener en cuenta que la discapacidad puede ser de carácter temporal, o bien, definitiva y se pueden clasificar de la siguiente forma:

- Discapacidad física: se puede presentar en diferentes grados y se refiere a aquella discapacidad neuromotora o motriz que consiste en una limitación o falta de movimientos que le impide realizar las actividades de la vida diaria de forma independiente.
- Discapacidad mental: se caracteriza por una disminución de las funciones mentales como la inteligencia, el lenguaje o el aprendizaje y/o de las funciones motoras⁸.

5 MARTÍNEZ MATEO, C.J., "Reflexiones de un magistrado consideraciones al tratamiento en derecho positivo sobre la brecha salarial de la mujer con discapacidad", *Universidad de Almería*, 2019, p. 135.

6 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/131983/8486852455spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

7 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, 2001. Disponible en: <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/oms-clasificacion-01.pdf>

8 RIZO MORALES, P. y MONTEJANO HILTON, M.E., *Familia y discapacidad*, Tirant Humanidades, 1.ª ed., Ciudad de México, 2016, p. 21.

- Discapacidad sensorial: son aquellas enfermedades que afectan a la vista y al oído provocando dificultades en relación con su entorno, tanto social como familiar.
- Discapacidad psíquica: esta discapacidad se puede clasificar en dos categorías:
 - o Intelectual: se encuentra caracterizada por un funcionamiento intelectual inferior en comparación a la media.
 - o Trastorno mental: esta se puede desarrollar de forma repentina e implica una pérdida de la realidad⁹.

En lo relativo a la situación actual del mercado laboral en España, se debe analizar la población española tanto del colectivo con y sin discapacidad, siguiendo los últimos resultados del Instituto Nacional de Estadística de España, (en adelante, INE), durante el año 2020.

En primer lugar, la población española se situó en 47.450.795 habitantes durante el año 2020 (fecha de cierre de este estudio). Entre ellos, 1.933.400 personas se encontraban en edad laboral. Es decir, representaban el 6,2% de la población total española en una franja de edad comprendida entre los 16 y 64 años. No obstante, para ese mismo periodo, 663.900 personas se encontraban en activo, una cifra que aumentó un 4% respecto al 2019.

A continuación, el siguiente gráfico (figura 1) muestra datos de las personas activas entre 16 y 64 años agrupados según su sexo, edad, nivel de estudios de ambos colectivos.

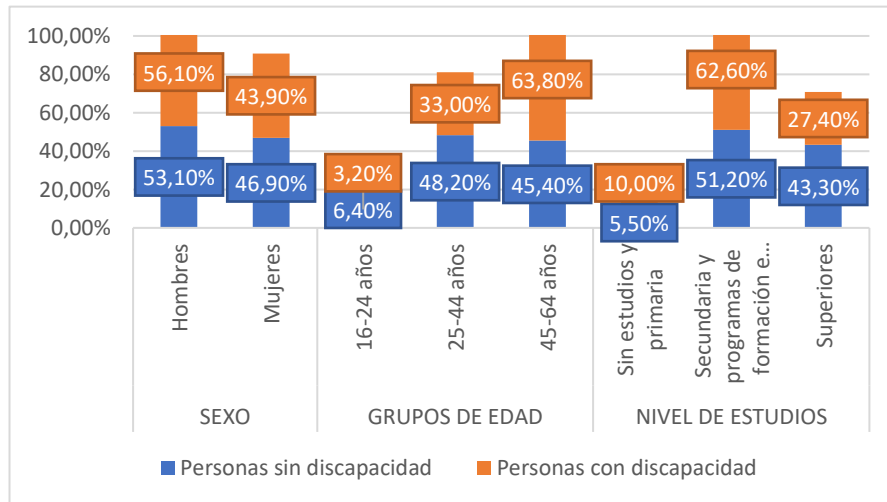
En el caso del sexo, globalmente predomina el masculino en ambos colectivos, pero desde una perspectiva de género se puede observar que existe una menor participación en el caso de las mujeres con discapacidad.

Por otro lado, el grupo de edad que más destaca entre la población activa con discapacidad es aquella que se encuentra comprendida entre los 45-64 años, seguido del grupo entre 25-44 años. En el caso del colectivo sin discapacidad hay un mayor porcentaje en el grupo de 25-44 años a diferencia del colectivo con discapacidad.

Respecto al nivel de estudios de ambos colectivos se puede contemplar como la secundaria y los programas de formación e inserción tienen una mayor notoriedad al resto de niveles de estudios.

⁹ PELÁEZ PELÁEZ, E., SÁNCHEZ OLIVA, F. y MEDINA QUESADA, N., “Tipos de discapacidades. Manual de apoyo para la orientación profesional a personas con discapacidad”, *Servicio Andaluz de Empleo*, 2008, pp. 8-12.

Figura 1: Personas activas de 16 a 64 años según su sexo, edad y nivel de estudios con y sin discapacidad en España (año 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

En relación con el número de personas ocupadas con discapacidad, para el año 2020 se observa una tendencia positiva del 6,3% respecto al año 2019. En el caso de las personas ocupadas sin discapacidad disminuyó un 3,4% respecto al año anterior.

En cuanto a la representación de las personas discapacitadas en empresas de menos de 50 trabajadores llegó al 1,8%, frente al 2,2% de las empresas de 50 o más trabajadores respecto al total de asalariados que cotizan a la Seguridad Social en empresas del sector privado durante el año 2020.

En el caso de las personas con discapacidad en situación de desempleo, se ha ido reduciendo en comparación con años anteriores. Concretamente, para el año 2020, se redujo un 3,3%, lo que supone 147.600 personas con discapacidad. A diferencia de la población sin discapacidad, esta sí que se vio aumentada con un 9,3%.

En cambio, en el caso del desempleo de la población con discapacidad, existe un mayor porcentaje en el caso de los hombres. Además, también se puede observar que las personas de entre 45 y 64 años y aquellos que tienen estudios primarios y secundarios, tienen un mayor porcentaje de desempleo a diferencia de los parados sin discapacidad.

Por tanto, estos datos se reflejan la importancia de luchar contra el desempleo de este colectivo, ya que se trata de un reto para poder acceder al mercado laboral.

Uno de los aspectos más destacables de este colectivo es su baja participación en el mercado laboral. La tasa de actividad de la población con discapacidad se situó para el año 2020 en un 34,3%, incrementándose un 0,3 puntos respecto del año anterior, a pesar de que se encuentra por debajo de la población sin discapacidad, con una diferencia de 41,8 puntos.

Al mismo tiempo, según las cifras aportadas por el INE, la tasa de empleo fue de 26,7%, que se traduce como una diferencia de 37 puntos inferior de las personas sin discapacidad. En el caso de España, el grupo de edad entre 25 y 44 años con discapacidad tienen una tasa de empleo mayor, si comparamos con el resto de los grupos. En cambio, el grupo con menor tasa de empleo se encuentra en la franja comprendida entre los 16 y 24 años.

Por otra parte, la tasa de paro fue de 22,2% a diferencia del 15,4% de las personas sin discapacidad. Aunque la tasa de paro se vio reducida 1,7 puntos en el caso de las personas con discapacidad, en comparación con las personas sin discapacidad que se incrementó 1,5 puntos. En el mercado laboral español el grupo que más predomina es el de 16 a 24 años, seguido del grupo de 45 a 64 años. De la misma forma ocurre con las personas sin discapacidad.

Por ende, debemos tener en cuenta el tipo y grado de discapacidad. Como se puede observar en la siguiente tabla (Figura 2) las personas con mayor tasa de actividad son aquellas que tienen un grado de discapacidad entre el 33% a 44%.

En contrapartida, los que obtienen un mayor índice de inactividad son aquellas personas con una discapacidad superior al 75%. Un dato totalmente lógico si relacionamos que cuanto mayor sea la discapacidad, surgirán mayores dificultades para la adaptación del puesto de trabajo, el desarrollo y la integración profesional, además de la propia capacidad de la persona para las tareas del trabajo.

Figura 2: Personas activas e inactivas según su grado de discapacidad en España (2015 vs. 2020)

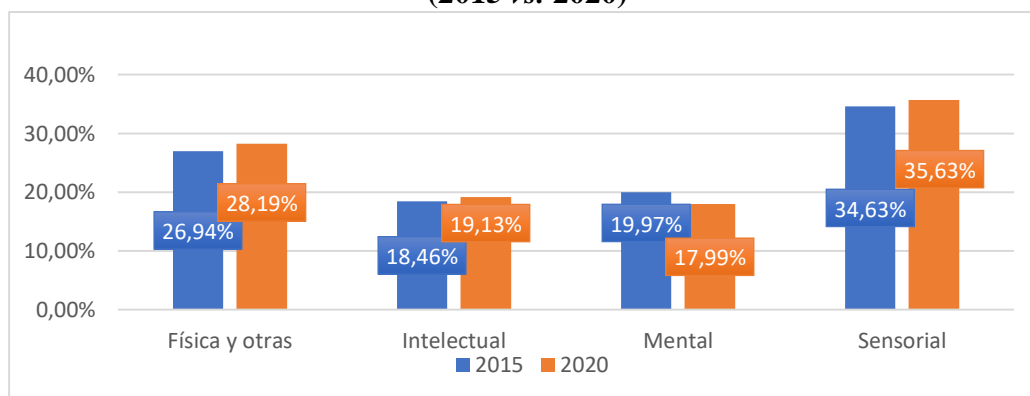
<u>Grado de discapacidad / Año</u>	<u>Activos</u>		<u>Inactivos</u>	
	2015	2020	2015	2020
De 33% a 44%	54,36 %	59,02 %	21,84 %	27,29 %
De 45% a 64%	17,11 %	15,90 %	12,45 %	12,76 %
De 65% a 74%	12,87 %	21,22 %	24,86 %	24,65 %
75% y más	4,49 %	3,53 %	13,45 %	13,59 %

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Asimismo, también debemos prestar especial atención a la tasa de actividad en función del tipo de discapacidad, ya que se trata de un factor sumamente importante para el desarrollo profesional.

El gráfico que se muestra a continuación (figura 3), se puede observar que entre el año 2015 y 2020 existe una mayor tasa de actividad en aquellas personas con discapacidad sensorial y física, siendo en menor proporción en las personas afectadas por una discapacidad mental.

Figura 3: Tasa de actividad en función del tipo de discapacidad en España (2015 vs. 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Por otra parte, conviene precisar que uno de los factores clave para la inserción e inclusión laboral de las personas con discapacidad es la formación. Según la Estrategia Global de Acción por la Ocupación de las personas con discapacidad¹⁰, aprobada por el

¹⁰ VARGAS SAMPEDRO, M., ZUFIAUR NARVAIZA, J.M. y GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A., "Discapacidad, empleo y negociación colectiva en España", *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 4, 2016, p. 183.

gobierno español en el año 2008, establece que el nivel de estudios contribuye a la baja tasa de ocupación de este colectivo.

Por ende, encontramos que la mayoría de las personas con discapacidad tienen unos niveles de estudios secundarios. Concretamente el 59,5% de la población en edad laboral. De forma que supone más de la mitad de la población con discapacidad.

En comparación de la población general, el porcentaje de las personas sin estudios es inexistente, mientras que en el colectivo de personas con discapacidad es del 4,5%, lo que supone un total de 83.600 personas.

Por tanto, desde una visión global, los indicadores del año 2020 muestran las grandes diferencias entre la población sin y con discapacidad, entendiéndose la dificultad para el acceso al mercado laboral, y por ende, la alarmante tasa de inactividad de este colectivo.

3. La brecha de género en la discapacidad en el mercado laboral español

La brecha de género es uno de los conceptos que debemos tener en mente para el desarrollo de este trabajo. Para ello, debemos visualizar la brecha de género como una serie de factores que acaban desencadenando en situaciones de desigualdad entre sexos que afectan tanto a la vida laboral como la social.

Uno de los factores causantes es el resultado de una construcción social, donde la mujer tiene un rol basado en la reproducción y los cuidados familiares. De hecho, estos estereotipos por cuestión de género han contribuido al bajo reconocimiento de los derechos de las mujeres con discapacidad¹¹.

Este hecho desarrolla una serie de consecuencias en las mujeres, y en el caso de las mujeres con discapacidad se agravan mucho más, no solo por su condición, sino por el propio entorno familiar y social¹². Esta dedicación no tiene un reconocimiento social ni económico ya que no es una actividad remunerada, a lo que conlleva a un estatus de invisibilidad.

¹¹ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., *Seguridad Social y discriminación intersectorial: la edad y la discapacidad desde la perspectiva de género*, Dykinson, 1.ª ed., Madrid, 2018, pp. 75-76.

¹² MARTÍN TRILLO, P., "Análisis crítico de las políticas públicas de empleo en la Discapacidad y el Género", *Revista de Trabajo y Acción Social*, núm. 60, 2017, pp. 140-142.

En cuanto a la inserción de las mujeres en el mercado laboral se incrementan las desigualdades entre los trabajos que desarrollan los hombres y las mujeres. La diferenciación se manifiesta en dos extremos.

En un extremo tenemos la fuerza de trabajo femenino, en el que existe un grupo muy pequeño de mujeres con nivel de estudios y cualificación alta, donde se integran en trabajos estables a jornada completa¹³.

En el otro extremo tenemos aquellas mujeres que tienen condiciones mucho más vulnerables con empleos de baja cualificación, temporales y a tiempo parcial.

No obstante, durante los últimos años la participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado de forma considerable. En gran parte, el acceso a la educación ha sido un factor clave ya que ha permitido poder aspirar a puestos de trabajo de dirección, a pesar de que aún persisten las desigualdades por razón de género y discapacidad.

Es por ello que una de las principales fuentes de discriminación procede de las actitudes sociales. En consecuencia, estas desigualdades por género provocan una gama de ocupaciones de menor responsabilidad y retribución, sin olvidar que la parcialidad del puesto de trabajo también supone una menor oportunidad de progreso en la carrera profesional¹⁴.

La reducción de la discriminación ha sido producida por la promulgación y el cumplimiento de las leyes en materia de igualdad de género, pero también ha tenido un mayor efecto en la conciencia de la sociedad. Las mujeres han empezado a formar parte de muchos trabajos que estaban reservados para los hombres y los sueldos se han convertido como un pilar fundamental de los ingresos de la unidad familiar. No obstante, gran parte de los puestos ofrecidos se encuentran relacionados con la atención de personas mayores, o bien, para tareas del hogar. De forma que se produce un marco de desigualdad mucho más acentuado en la mujer con discapacidad a diferencia de las mujeres que no tienen discapacidad¹⁵.

13 MARTÍNEZ MATEO, C.J., “Reflexiones de un magistrado consideraciones al tratamiento en derecho positivo sobre la brecha salarial de la mujer con discapacidad”, *Universidad de Almería*, 2019, p. 150.

14 CORDERO GORDILLO, V., *Igualdad y no Discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*, Tirant Lo Blanch, 1.ª ed., Valencia, 2010, pp. 64-69.

15 ANAUT BRAVO, S., ARZA PORRAS, J. y ÁLVAREZ URRICELQUI, M.J., “La exclusión social, una problemática estructural entre las personas con discapacidad”, *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 36, 2017, pp.179-180.

En definitiva, se puede apreciar que la educación y conciencia social son factores relevantes para las personas con discapacidad, ya que permite la inserción y participación en un aspecto tanto social como laboral.

A continuación, los siguientes apartados de este segundo capítulo analizaremos diversos estamentos laborales como la incorporación en el mercado de trabajo (apartado 3.1), la retribución (apartado 3.2) y la estabilidad laboral (apartado 3.3) de las mujeres en España.

3.1 Análisis de la incorporación de la mujer en el mercado laboral español

Este apartado procede a analizar desde una perspectiva de género, los problemas que se le añade al colectivo de mujeres con discapacidad y a los enfrentamientos diarios para su inserción en el mercado laboral.

Como se ha comentado anteriormente, gran parte de las diferencias de género se encuentran en la participación en el mercado laboral del colectivo de personas con discapacidad.

La interrelación de la mujer junto con la discapacidad afecta tanto a la participación del mercado laboral como a las condiciones de esta. Las principales diferenciaciones entre el colectivo masculino y el femenino se puede encontrar en las características del puesto laboral, la parcialidad, la estabilidad y en la retribución¹⁶.

De entrada, para poder observar las características del puesto laboral debemos partir del nivel de estudios de las personas con discapacidad ya que la formación es uno de los pilares fundamentales para la integración de las personas tanto a nivel social como profesional¹⁷. Por el contrario, la falta de esta integración proporciona una reducción y/o carencia de los ingresos, provocando la exclusión social de este colectivo. De forma, que el empleo permite una mayor realización personal como seres humanos¹⁸.

Según los últimos datos aportados por el INE del 2020 (fecha de cierre de este estudio), la mayoría de los trabajadores con discapacidad tienen una formación entre media y

¹⁶ ALCOVER DE LA HERA, C.M y PERÉZ TORRES, V., “Trabajadores con discapacidad, retos y principios de actuación”, *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 2011, p. 208.

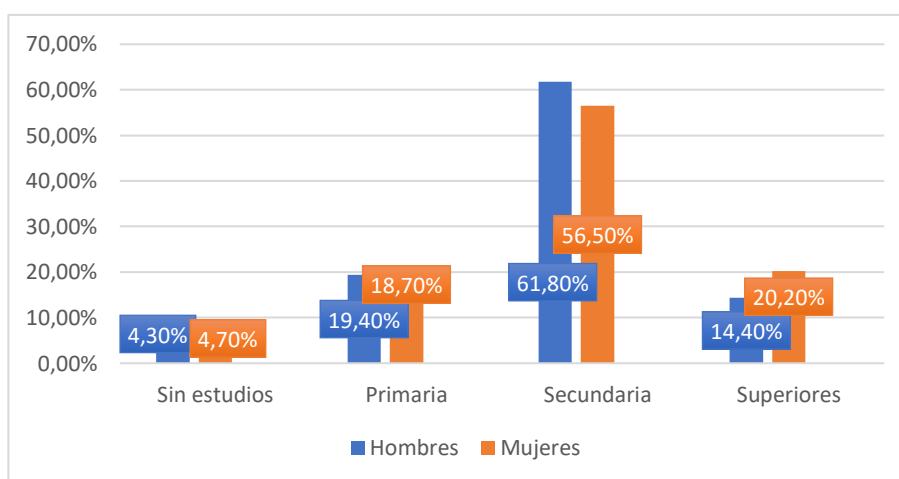
¹⁷ FOSCHINI, G., *El rol del comité de los derechos de las personas con discapacidad. El derecho a la educación inclusiva y de calidad*, Universitaria Ramón Areces, 1.ª ed., Madrid, 2017, p. 75.

¹⁸ MORA, V., “La no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español”, *CERMI*, 2012, pp. 105-110.

medio-baja. Por tanto, existe una mayor predisposición a obtener trabajos de media cualificación.

De hecho, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico (figura 4) ambos sexos no presentan grandes diferencias, excepto en los puestos de alta cualificación, donde hay un mayor número de mujeres a diferencia de los hombres. Este factor puede deberse a los casos de discapacidad sobrevenida de personas que tenían un puesto de alta cualificación y continúan trabajando en el mismo puesto.

Figura 4: Nivel de estudios de las personas con discapacidad por segregación de sexos en España (año 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Llegados a este punto debemos tener en cuenta que el INE registra en el año 2020 un total de 1.933.400 personas con discapacidad en edad de trabajar, de las cuales 841.300 son mujeres con discapacidad reconocida, por lo que representan el 43,5% del total de la población con discapacidad.

En consonancia con lo anterior, la tasa de actividad en mujeres con discapacidad se encuentra en un 34,6% frente a un 34,1% en el caso de los hombres. De hecho, en el colectivo de las personas sin discapacidad se distingue un panorama completamente distinto ya que existe una mayor representación de los hombres en el mercado laboral frente a las mujeres.

En el caso de la tasa de empleo, los hombres con discapacidad se encuentran 0,3 puntos por debajo de las mujeres, en cambio en la población sin discapacidad la situación es distinta, ya que la población masculina se encuentra con 12 puntos por encima de la femenina.

La brecha de género en la tasa de ocupación se hace más visible en el colectivo de las personas sin discapacidad, que a diferencia con el colectivo con discapacidad es prácticamente inexistente. De hecho, la tasa de ocupación de los hombres es del 73,1% frente a las mujeres con un 60,7%, de forma que supone una diferencia de 12,4 puntos. Por otra parte, la tasa de ocupación de los hombres con discapacidad es del 26,5% frente al 25,1% de las mujeres con discapacidad, lo que figura una ligera diferencia de 1,4 puntos.

La tasa de empleo las mujeres con discapacidad aumentó considerablemente 1,3 puntos entre el año 2017 y el 2020. En cambio, en el caso de los hombres la diferencia ha sido menor si comparamos en los mismos años que las mujeres.

En relación con la tasa de desempleo se puede observar cómo ha disminuido para ambos géneros durante los últimos años. Pero debemos tener en cuenta que lo ha hecho con mayor proporción la población femenina con discapacidad frente a la masculina. Concretamente, esta diferencia se encuentra en 3,7 puntos en la tasa masculina entre los años 2017 y 2020. En el caso de la tasa femenina esta se ha reducido en 4,3 puntos.

En cuanto a las características de la contratación se debe analizar tanto la parcialidad y la temporalidad comparando ambos colectivos y sexos para conocer fondo de este asunto.

Por un lado, el INE registra una tasa de temporalidad para el año 2020 del 25,3% en el caso de los hombres sin discapacidad frente a un 27,3% de las mujeres sin discapacidad. A diferencia del colectivo con discapacidad obtenemos una tasa de 24,8% en los hombres frente un 29% en las mujeres con contratos de carácter temporal. Es decir, una diferencia de 5,2 puntos.

Por otro lado, la tasa de parcialidad registró con un 6,6% en el caso de los hombres sin discapacidad mientras que el 23,6% de las mujeres sin discapacidad obtuvieron contratos de carácter parcial. A diferencia del colectivo con discapacidad, la tasa de parcialidad de los hombres fue del 12,2%, mientras que las mujeres fue prácticamente el doble con un 24,3%.

En definitiva, gran parte de la población femenina se ha encontrado al margen del mercado laboral como consecuencia de los roles estipulados por la sociedad, pero si además le añadimos las limitaciones derivadas de su propia discapacidad, puede suponer a una mayor dificultad para la inserción al mercado laboral.

Por otro lado, se ha podido observar que las mujeres tanto del colectivo con discapacidad y sin discapacidad tienen contratos que carecen de estabilidad debido a sus altas tasas de parcialidad y temporalidad. Es decir, proliferan en mayor cantidad los contratos de duración determinada y a jornada parcial.

3.2 Análisis de la retribución de las trabajadoras con discapacidad en el mercado laboral español

El diseño de la retribución es un factor que se encuentra totalmente relacionado con el puesto de trabajo a desempeñar, después de la realización de la evaluación de este se establece el valor. Además, se pueden establecer otras retribuciones que se encuentran relacionadas con el rendimiento, de forma que se recompensa a los empleados según los resultados que han obtenido en su puesto de trabajo¹⁹.

En relación con lo anterior, la brecha salarial de la mujer con discapacidad es un problema derivado de la doble discriminación que sufre este colectivo. Es por ello por lo que existen diferentes factores que provocan esta discriminación salarial, como:

- Las prácticas y culturas históricas.
- Las dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- La segregación del trabajo según su sector económico. Los sectores económicos en que los que hay una mayoría de mujeres tienen unos salarios menores a diferencia de aquellos trabajos que se encuentran dominados por hombres.
- El techo de cristal. A lo que se refiere a las barreras laborales que son imperceptibles e impuestas por los hombres que deben superar a las mujeres.
- La infravaloración del trabajo y las habilidades de la mujer.
- La discriminación directa o indirecta en el puesto de trabajo y/o su entorno.

Esto supone que por igual trabajo o el mismo valor, los hombres perciben un salario superior al de las mujeres, aunque la legislación laboral de la Unión Europea (en adelante, UE), lo prohíbe explícitamente²⁰.

19 CAÑIZARES, O., GUILLÓ, C., MORUNO, M., PÉREZ, R., RODRÍGUEZ, I., SORIANO, N. y TUR, R., “Posicionamiento institucional de igualdad de género de Plena Inclusión”, *Plena Inclusión*, España, 2018. Disponible en: <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/posic-generopdf.pdf>

20 RODRIGO ROJO, C. (2006). “La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo, ¿diferencia o discriminación?”, *Revista Trabajo*, núm. 17, 2006, p.26.

En el artículo 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948, establece que toda aquella persona que trabaja tiene el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, con el objetivo que asegure su dignidad humana o a través de cualquier otro medio de protección social. De forma que este artículo en concreto determina que todas las personas tienen derecho a un salario por el mismo trabajo sin discriminación alguna. Al mismo tiempo, el derecho de las personas con discapacidad es contar con mayores facilidades en materia de orientación y formación profesional y la colocación en un empleo útil y efectivo²¹.

En relación de la legislación española, los art. 35 y 10.2 de la CE se establece el principio de la igualdad de retribución, en el cual se garantiza una retribución equiparada por un mismo trabajo de igual valor. De hecho, es un derecho fundamental a la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos²².

Como ejemplo, tenemos el caso de Gisela Rummler vs. Dato-Druck - STJCE (Sala 5.^a), 1 Julio de 1986 (as. 237/95)²³, en la cual se puso de manifiesto la existencia de prejuicios sexistas y clasificación de los puestos de trabajo, fallo como criterios discriminatorios que condicionan a los diferentes niveles retributivos que se basen en las características de un solo sexo.

Por otro lado, debemos destacar que la brecha salarial entre ambos sexos con discapacidad afecta a los salarios más altos, y hay una menor diferencia en los salarios mínimos o que se encuentran ligeramente por encima de ellos.

Si observamos los datos de la brecha salarial en la UE durante el 2015 tuvo un índice del 16,3%. El menor índice corresponde a Italia y Luxemburgo con un 5,5%, seguido de Rumania con un 5,8%. El panorama es totalmente contradictorio en el caso de Estonia con un 26,9%, seguido de Republica Checa y Alemania con un 22%.

Es decir, a la segregación ocupacional entre hombres y mujeres se refiere a la presencia de un género más que otro, y por lo tanto prevalece el desequilibrio de los sectores o actividades, profesiones, especialidades, tareas o puestos.

21 Declaración Universal de los Derechos Humanos declarados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, 10 de diciembre de 1948.

22 PUMAR BELTRÁN, N., PONS PARERA, E., RUIZ FRANCO, A. y CASTELLÀ ORRADRE, P., *Un futuro sin brecha*, Bomarzo, 1.^a ed., Albacete, 2015, pp. 24-25.

23 Gisela Rummler vs. Dato-Druck - STJCE (Sala 5.^a), 1 Julio de 1986 (as. 237/95)

Los últimos datos del INE para el año 2020 (últimos datos disponibles a fecha de cierre de este estudio) en relación con los trabajos feminizados y masculinizados, determina que donde se encuentra la mayor presencia de mujeres en el sector servicios, como puede ser el de la sanidad, educación y labores administrativas o auxiliares. En cambio, el paradigma de los trabajos industriales y puestos especializados predominan los hombres. Este factor es reconocido como rol horizontal.

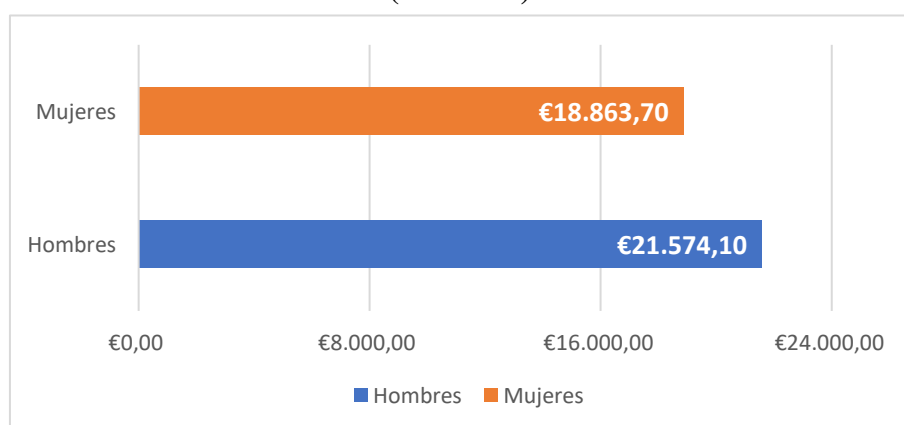
Por otra parte, el rol de la segregación vertical se encuentra una mayor parte de la presencia masculina en puestos de trabajo con un mayor nivel, en el cual se requiera un nivel y una exigencia formativa y profesional mayor, o bien, que impliquen una responsabilidad.

En cuanto a la situación española, según los últimos datos (a fecha de cierre de este estudio) aportados por la Encuesta de Salarios de las Personas con Discapacidad del INE con datos del año 2019, determina que la discapacidad se encuentra condicionada por la brecha salarial.

En el caso de las personas trabajadoras sin discapacidad es de 26.934,38 euros brutos en los hombres sin discapacidad. En cambio, las mujeres sin discapacidad ganan de media 21.682,02 euros brutos de media.

Ahora bien, si observamos el siguiente gráfico (figura 5) los hombres con discapacidad ganan alrededor de 21.574,10 euros brutos de media, frente a los 18.863,70 euros brutos de media de las mujeres con discapacidad. Es decir, el salario fue un 13,7% inferior al de los hombres.

Figura 5: Ganancia media anual de las personas con discapacidad en España (año 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Esta diferencia retributiva puede venir condicionada por dos factores que suponen una desventaja en relación con las oportunidades entre ambos sexos que perjudican a la trabajadora, como la conciliación familiar y el tiempo de trabajo y el nivel de desempleo.

Respecto a la conciliación familiar²⁴, la mujer rebaja sus expectativas salariales con el objetivo de tener una buena condición para poder compaginar la vida familiar junto con el trabajo y obtener una renta para el sustento familiar. Esto puede ser debido a un problema social donde las mujeres se encuentran obligadas a compaginar las responsabilidades profesionales con las familiares. Esto se deriva a una reducción de número de horas de trabajo, provocando una menor retribución.

En definitiva, las mujeres sufren situaciones de desigualdad en diferentes aspectos de su vida. En el caso de la vida profesional, y como se ha podido observar a través de los datos anteriores, la mujer sufre una doble discriminación. Es decir, muestra una diferencia salarial tanto por el sexo como por la discapacidad reconocida.

3.3 Análisis de la estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras con discapacidad español

Como se ha comentado anteriormente los factores discriminatorios que sufre la mujer con discapacidad en el mercado laboral se relacionan directamente con la estabilidad en el empleo.

En cuanto a la estabilidad de las personas con discapacidad debemos tener en cuenta ciertos factores como las modalidades de contrato y el tipo de jornada laboral.

Según los datos del 2020 aportados por el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE del año 2021 la contratación más frecuente para ese año fue la modalidad eventual por las circunstancias de la producción, con un 36,64%, seguido del de Obra y Servicio con un 33,50%. En el caso de las mujeres, se han utilizado en mayor proporción los contratos de Interinidad.

Según los últimos datos aportados por el INE del año 2020, la mayoría de las personas ocupadas con discapacidad tenían un contrato indefinido y a jornada completa. Tal y como se puede contemplar en la siguiente tabla (figura 6) se han firmado en mayor

²⁴ QUINTANILLA NAVARRO, B., "La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1, 2005, pp. 108-109.

proporción contratos temporales a las mujeres a diferencia de los hombres, un panorama completamente diferente en el caso de los contratos indefinidos.

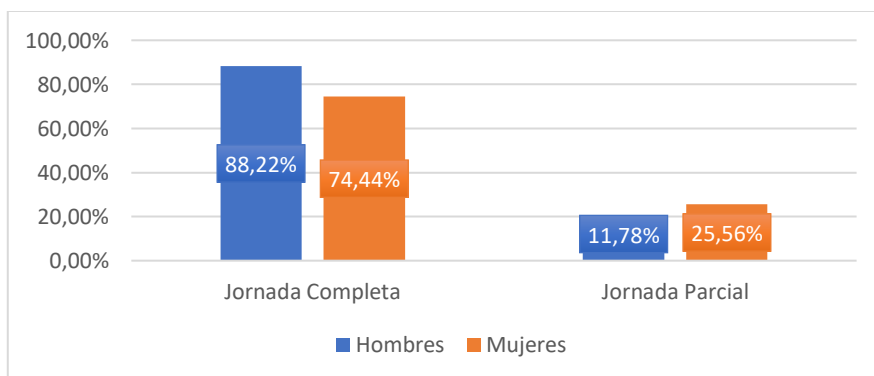
Figura 6: Modalidades contractuales en personas con discapacidad según sexo en España (año 2020)

	Indefinido	Temporal
Hombres	77,35%	22,65 %
Mujeres	74,31%	25,69 %

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

En relación con la jornada laboral, también ocurre algo similar. Tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico (figura 7) el 25,56% de las mujeres han firmado contratos de carácter parcial. A diferencia de los hombres, este porcentaje se reduce al 11,78%. En cambio, el 88,2% de los hombres trabajan a jornada completa, frente el 74,44% de las mujeres.

Figura 7: Jornada completa y parcialidad de los contratos de las personas con discapacidad por segregación de sexo en España (año 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Por tanto, la mujer con discapacidad tiene una mayor probabilidad de obtener contratos de carácter temporal y, en consecuencia, es más común encontrarse que obtienen contratos con jornadas parciales. En cambio, el panorama de los hombres es totalmente contrario, donde predominan los contratos indefinidos y aquellos que se suscriben a jornada completa.

4. Políticas activas de empleo para las personas con discapacidad en España

En este cuarto capítulo nos adentramos a las políticas de empleo para las personas con discapacidad en España, su evolución y las políticas para favorecer el empleo de las personas con discapacidad.

En primer lugar, el enfoque de la discapacidad experimentó ciertos cambios después de la aprobación del Tratado de Ámsterdam en el año 1997. Este tratado implicó la evolución de las políticas de empleo dirigidas a la integración laboral de la población con discapacidad. De forma que la Estrategia Europea para la Inclusión Social favoreció la inclusión en el empleo, un elemento fundamental para conseguir el objetivo de la inclusión de este colectivo²⁵.

En España, con carácter previo a la entrada en vigor de la CDPD, ya se habían establecido una serie de normas que tenían como propósito la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La CE en su artículo 49, recoge que el Estado debe establecer una adecuada política para la integración de las personas con discapacidad física, sensorial y psíquica, aparándose a la misma vez al disfrute de los derechos establecidos en el Título III referente al derecho al trabajo²⁶.

En este contexto, se debe poner en conocimiento junto con el art. 9.2 de la CE establece que los poderes públicos son los responsables de promover las condiciones de la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos que se integran sean tanto reales como efectivas. Además, también se debe recalcar el propósito de remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En relación con las dos anteriores normas, también debemos hacer referencia al art.35.1, en el cual hace referencia al derecho del trabajo efectivo. Por otro lado, en conexión con los artículos anteriores, el art. 40.1 CE establece que los poderes públicos deben realizar una política orientada al pleno empleo. Además, el Tribunal Constitucional (en adelante,

²⁵ CORDERO GORDILLO, V., *Régimen Jurídico de las Personas con Discapacidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 28.

²⁶ RIBES MORENO, M.I., “¿Cabe utilizar la negociación colectiva para integrar laboralmente a las personas con discapacidad?”, *Lan Harremanak*, núm. 35, 2016, pp. 357-360.

TC), considera que estos dos últimos artículos están relacionados entre sí y constituyen una de las vertientes del derecho al trabajo²⁷.

Por tanto, los artículos 35.1 y 40.1, juntos con los art. 1.1, 9.2, 10.1 y 49 CE lleva a cabo la interpretación del derecho al trabajo y el desarrollo de una política orientada al pleno empleo para las personas con discapacidad²⁸.

En relación con la Conferencia Internacional de Trabajo (en adelante, CIT), celebrada en el año 1983²⁹ referente a la readaptación del profesional y el empleo sobre las personas con discapacidad, tenía como propósito que este colectivo pueda obtener un empleo de calidad y conservarlo según sus necesidades.

En relación con las políticas públicas para la integración de las personas con discapacidad, se insiste en la necesidad de garantizar el acceso al empleo de este colectivo. La Estrategia Española sobre la discapacidad 2012-2020 coincide con las líneas de la Estrategia Europea sobre discapacidad del 2010-2020. Estas mismas acciones de la Estrategia Española de Empleo fomentan la igualdad de oportunidades de empleo y las oportunidades para colectivos con dificultades, como las personas con discapacidad. Se debe tener en cuenta, que la Estrategia Española ha recibido diferentes críticas al no incorporar ciertas medidas de acción positiva.

El principal objetivo de todo ello es que este colectivo pueda alcanzar la estima y la propia inclusión en la sociedad. De hecho, necesitan del mercado laboral para poder lograr su completa integración social. Asimismo, que para su plena integración se debe dotar de la sociedad en conjunto, además de los agentes sociales y los conocimientos requeridos para poder fomentar medidas que se ajusten a la homogeneidad de los perfiles de las personas con discapacidad y el desarrollo de las tareas.

No obstante, las políticas de empleo tienen como resultado final la igualdad y la libertad de la población en el mercado laboral según las necesidades de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones³⁰.

27 Caso por cuestión de inconstitucionalidad del derecho al trabajo STC (Sección 1.ª), de 2 de julio de 1981 (as. 22/81)

28 CABRA DE LUNA, M.A., "El empleo de las personas con discapacidad", *I Congreso Nacional sobre el empleo de las Personas con Discapacidad*, Granada, p. 168.

29 CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, N°83, 1996. Disponible en:
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc83/dg-repb.htm>

30 SAEZ FERNÁNDEZ, F., "Políticas de mercado de trabajo en Europa y en España", *Papeles de Economía española*, núm. 72, 1977, pp. 310-312.

Vinculado con lo anterior, España estableció una serie de medidas con el objetivo de fomentar el empleo de las personas con discapacidad. Esta tenía por objetivo la incorporación de la actividad y el empleo de las personas con discapacidad en edad laboral, a través de una serie de incentivos. Estos incentivos, se encuentran dirigidos al empleador para la contratación de trabajadores con discapacidad, especialmente, para aquellos que por grado o el tipo de discapacidad, el legislador, considera que existe una mayor dificultad para su inserción en el mercado laboral³¹.

Para la plena inclusión de las personas con discapacidad la LGDPD establece dos tipos de modalidades para la inserción en el mercado laboral de este colectivo. Por un lado, tenemos el empleo ordinario, y por el otro, el empleo protegido.

En primer lugar, el empleo ordinario se puede definir como una modalidad donde la personas con discapacidad realizan sus tareas en un puesto de trabajo en una empresa convencional. Esta modalidad se encuentra regulada en la LGDPD, la cual garantiza una serie de medidas con el objetivo de prevenir o compensar las desventajas derivadas por la discapacidad.

En cuanto a esta modalidad se deben tener en cuenta dos aspectos. La cuota de reserva para trabajadores con discapacidad y las subvenciones y/o bonificaciones.

En referencia a la cuota de reserva, la LGDPD establece una cuota del 2% de trabajadores con discapacidad para aquellas empresas que tengan más de 50 trabajadores en su plantilla.

En los casos que las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores no puedan cumplir con la cuota de reserva, el RD 27/2000, de 14 de enero, establece que se puede realizar un contrato con un CEE con el objetivo de prestar servicios ajenos a la actividad normal de la empresa. De forma, que se fomenta una estrategia para el pleno empleo de calidad.

La Estrategia Global de acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012, por el cual pretende garantizar la calidad del empleo, de forma que mejora la empleabilidad de la mujer con discapacidad y de los colectivos que sufren una mayor

³¹ GARCÍA QUIÑONES, J.C., *Políticas Activas de empleo*, Tirant lo Blanch, 1.ª ed., Valencia, 2022, pp. 96-101.

discriminación. Además, también regula la transición entre la formación y el empleo, y mejora las políticas de cobertura social y empleo³².

Por otro lado, las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social y/o las subvenciones para la contratación forman parte de esta política para el empleo ordinario³³. De forma, que el resultado es beneficioso tanto para el empresario como para el trabajador con discapacidad.

Así que estas modalidades permiten a aquellas personas con discapacidad a insertarse en el mercado laboral ordinario, como la gran mayoría de la población activa española. Pero, aunque estas políticas pretendan la inserción de las personas con discapacidad debemos tener en cuenta las dificultades que presentan las mujeres para formar parte de la población activa.

En el siguiente gráfico (figura 8), se puede observar que en el período de tiempo comprendido entre el 2014 y el 2020 se han mantenido los contratos específicos de discapacidad para ambos sexos. Ahora bien, si analizamos según el sexo, podemos apreciar que las mujeres tienen en menor proporción contratos específicos de discapacidad, si los comparamos con el sexo masculino.

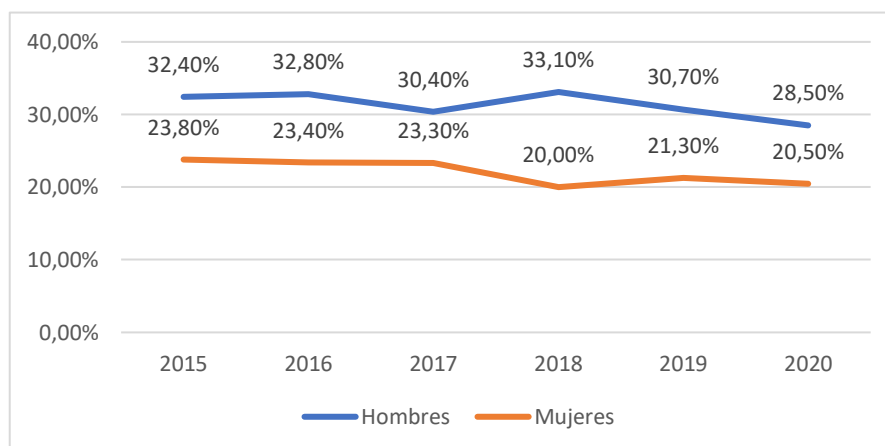
Esto se debe porque el colectivo de mujeres presenta una serie de características calificadas como vulnerables y que se reflejan sobre el empleo como un elemento característico sobre este. Es por ello, este tipo de colectivos vulnerables son uno de los objetivos principales de las políticas activas de empleo³⁴.

32 CALDERÓN MILÁN, M.J. y CALDERÓN MILÁN, B., “Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 75, 2012, pp. 229-230.

33 FERNANDEZ SANTIAGO, P., *Compendio sobre violencia de género y factores de discriminación en la mujer con discapacidad*, Tirant lo Blanch, 1.ª ed., Valencia, 2010, pp. 89-92.

34 BAYLOS GRAU, A., “Desigualdad, vulnerabilidad y precariedad en el análisis jurídico de género”, *Revista de Derecho Social*, núm. 72, 2015, pp. 43-57.

Figura 8: Distribución según sexo de personas con contrato específico de discapacidad en España (año 2017-2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

En lo relativo al empleo protegido³⁵, esta se define como una modalidad destinada para las personas con discapacidad, las cuales tiene dificultades para poder acceder al mercado de trabajo ordinario. De hecho, esta modalidad puede derivarse dos tipos de posibilidades. Los enclaves laborales y los Centros Especiales de Empleo (en adelante, CEE).

En cuanto a los enclaves laborales se encuentran regulados a través del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, el cual tiene como principal objetivo el fomento del empleo de las personas con discapacidad. En su art. 1 regula que los enclaves se desarrollan a través de un contrato entre una empresa del mercado ordinario junto con un CEE para la realización de tareas que tengan una relación directa con la actividad de la empresa. Para ello, los trabajadores con discapacidad pertenecientes a un CEE se desplazan de forma temporal al centro de trabajo de la empresa ordinaria.

Por otro lado, la LGDPD establece una serie de medidas para compensar las desventajas que pueden ocasionar la discapacidad, la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa. Además, el artículo 41 del Decreto 870/2007, 2 de Julio, regula el programa de empleo para el apoyo como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad dentro del mercado ordinario de trabajo.

Como antecedente, se creó en primer lugar los Centros Especiales Protegidos (en adelante, CEP) y empezaron a desarrollarse a través de la regulación de la Orden de 7 de

³⁵ REY PÉREZ, J.L. y MATEO SANZ, L., *El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos*, Dykinson, 1.ª ed., Madrid, 2018, pp. 25-26.

noviembre de 1968, con el objetivo de proteger los empleos de las personas con discapacidad.

Dos años después se desarrolló el Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, por el cual se contemplaban diferentes medidas bajo el nombre de empleo protegido. De esta misma forma se obligaba a establecer unos cupos de reserva, la readmisión, con preferencia absoluta de los trabajadores que recuperasen su capacidad funcional, la concesión de bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social para las empresas que proporcionan empleo a las personas con discapacidad.

Tras la aprobación de la CE, empiezan a desarrollarse diferentes clases de centros con la misma finalidad. De forma que la Ley 51/1980, de 8 octubre, Básica de Empleo distingue entre las empresas de empleo protegido y los centros ocupacionales, denominados Centros Especiales de Empleo (en adelante, CEE)³⁶.

Los CEE tienen como objeto principal la realización de las actividades productivas de bienes y/o servicios dentro del mercado laboral. De forma que se asegura un empleo remunerado a aquellas personas que sufran una parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% y de las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%³⁷. Es decir, los CEE proporciona a las personas con discapacidad el acceso laboral en un entorno protegido, con la finalidad de integrarlos en un futuro en el mercado laboral ordinario.

En relación con el artículo 43 de la LGDPD, para poder considerado como CEE, la plantilla debe estar formada por un mínimo del 70% de la plantilla total de personas con una discapacidad certificada, además de estar inscritos en el Registro de Centros Especiales de Empleo. A efectos de ello, no se contempla la persona sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, sin que ello perjudique a las plazas en plantilla de las personas con discapacidad, para el cual sea imprescindible para el desarrollo de su actividad.

36 AZNAR LOPEZ, M., AZUZA BERRA, P. Y NIÑO RAEZ, E., "Integración Social de los Minusválidos, Gabinete Técnico del Instituto Nacional de Servicios Sociales", *Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, 1982, p.147.

37 ALONSO-OLEA, B., "El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español", *Panorama Social*, núm. 26, 2017, pp. 57-67.

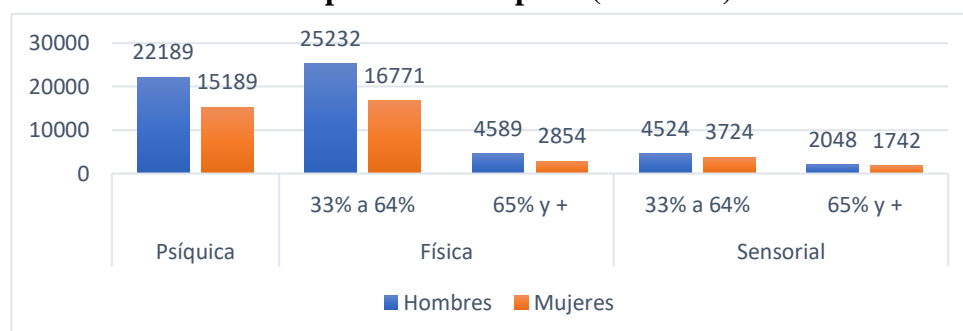
Según los últimos datos aportados por el Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (en adelante, ODISMET), el 17,4% de la población con discapacidad se encuentra integrada en un CEE.

En el caso de los últimos datos disponibles por el SEPE en 2020 los CEE han proporcionado 97.653 empleos para personas con discapacidad.

El siguiente gráfico (figura 11) muestra la cantidad de trabajadores con discapacidad en los CEE según su sexo, el tipo y el grado de discapacidad. Como se puede observar, los hombres predominan más en los CEE independientemente del tipo o grado de discapacidad.

En contrapartida, las mujeres tienen una menor presencia en las plantillas en los CEE. Esto nos hace retomar a los capítulos anteriores, en los cuales se ha comentado la baja participación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral en general.

Figura 9: Plantilla con discapacidad en CEE por sexo, tipo y grado de discapacidad en España (año 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

Después del poco recorrido por la igualdad género, se crea la necesidad de que las entidades de discapacidad asuman políticas, planes y medidas de igualdad que reduzcan la discriminación en base al género, a través de una incidencia política y defensa de derechos y sus procesos de gestión de los recursos disponibles.

Por tanto, se debe señalar la importancia de estudiar este colectivo, pero también desde una perspectiva de género como hizo la UE a través de un Informe sobre la Mujer y la discapacidad por el cual se insiste a la Comisión a que se tenga en cuenta estas cuestiones de género cuando se desarrolle la Estrategia Europea sobre la Discapacidad 2010-2020³⁸.

38 WERHMANN, A. Informe sobre las mujeres con discapacidad, *Comisión de Derechos de la Mujeres e Igualdad de género*, Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2013-0329_ES.html?redirect#_part1_ref8

En definitiva, el Gobierno de España debería tomar ciertas medidas para conseguir incrementar número de mujeres en el mercado laboral con una discapacidad reconocida. Estas podrían ir orientadas a cursos y talleres para la formación ocupacional, la orientación profesional, la regulación de ayudas o subvenciones económicas dirigidas a la contratación de las mujeres con discapacidad o el apoyo al emprendimiento de las mujeres con discapacidad.

A su vez, para lograr la integración efectiva de las mujeres con discapacidad la LGPDIS debería establecer medidas para que el 2% de la cuota de reserva este destinada en parte para las mujeres con discapacidad.

Por consiguiente, la finalidad de todo ello es que las mujeres con discapacidad puedan disfrutar de la oportunidad de acceder al mercado de trabajo con un sueldo equitativo al trabajo que desempeñen.

5. Conclusiones

Tras el análisis del panorama en España sobre el mercado laboral de las personas discapacitadas desde una perspectiva de género, se procede a desarrollar una serie de conclusiones a las que se han podido llegar tras su estudio.

A través del análisis de la legislación española se puede observar cómo se ha creado cierta necesidad para la inclusión de las personas con discapacidad con el objetivo del reconocimiento de los derechos de este colectivo, como es el caso de la CE o de la LGDPDIS. De forma que estas fueron las bases para la inclusión laboral de este colectivo y, por ende, se han desarrollado la elaboración de más normas.

Es por ello por lo que una de las principales conclusiones alcanzadas es la necesidad de que los poderes públicos junto con las organizaciones en materia de discapacidad deben cooperar para la elaboración de normas que puedan adaptarse al mercado laboral, además del diseño de políticas orientadas para aquellos grupos más vulnerables dentro del colectivo.

Además, durante los últimos años se ha visto en auge la actividad de las personas con discapacidad, sobretodo en el caso de las mujeres. De esta forma, nos lleva a pensar que las medidas de fomento interpuestas por los poderes públicos permiten un mayor acceso a las personas con discapacidad en el mercado laboral. También puede deberse a una

eliminación de barreras y facilidades para el puesto los puestos de trabajo, que tratan de difuminar el impedimento de las tareas.

En relación con la contratación de las personas, ha aumentado en los últimos años, puesto que gran parte de estos contratos prevalece la parcialidad, provocando una menor estabilidad laboral. Este concepto se encuentra en mayor proporción en el caso de las mujeres con discapacidad. Esto puede ser producido por la construcción social basada en el género, donde la mujer tiene asociado un rol relacionado con la reproducción y los cuidados familiares.

En adición, debemos tener en cuenta que España ha sufrido una elevada tasa de paro tanto para ambos colectivos. Esta situación ha desencadenado a que aumente los parados de larga duración, condenando a estas personas a no percibir ningún tipo de ingreso por desempleo. De forma que esta situación se podría suavizar a través de la creación de políticas activas de empleo por parte de los poderes públicos junto con la colaboración de empresas, la concesión de bonificaciones o mejoras para los grupos con mayor riesgo de exclusión social dentro de este colectivo, como son las mujeres, ya que es uno de los grupos con mayor índice de inactividad y parcialidad a la hora de contratar.

Por otro lado, la discapacidad ha tenido una mayor relevancia normativa y social con el paso de los años, además de una mayor oportunidad de empleo a diferencia de las épocas anteriores en materia de contratación. No obstante, se ha verificado que la contratación de las personas con discapacidad se encuentra lejos de equipararse con las personas sin discapacidad desde una perspectiva global. En cambio, si nos fijamos en un término más específico, las mujeres con discapacidad también se encuentran lejos de equipararse con aquellas que carecen de ella. Sin embargo, cabe destacar, que entre el colectivo de personas con discapacidad, las mujeres y los hombres también siguen sufriendo desigualdades tanto en términos salariales, temporalidad, parcialidad y estabilidad.

En cuanto a la situación actual de la mujer con discapacidad en el mercado laboral se debe prestar especialmente atención para su plena integración. La construcción de prejuicios y estereotipos sociales han fomentado las bases de estas discriminaciones, que provoca en muchas circunstancias la dificultad del desarrollo personal y la participación social, entorpeciendo a su vez la integración de las mujeres con discapacidad.

Para impulsar la plena integración laboral de las mujeres con discapacidad, las organizaciones en materia de discapacidad junto con los poderes públicos deberían

promover mejoras en las acciones para la igualdad y no discriminación de sus plantillas, el desarrollo de programas formativos y apoyo a las mujeres con discapacidad, además de la creación e implementación de planes y medidas para la conciliación tanto familiar como personal.

Finalmente, la negociación colectiva debería ser participe para incentivar la inserción de mujeres con discapacidad a través de propuestas que fomente la igualdad de oportunidades. Podría hacerse referencia a dos aspectos para lograr esta inserción como la mención de las mujeres con discapacidad en el convenio colectivo y la formación, ya que es una herramienta esencial de las mujeres para la promoción y la conservación de empleo.

En definitiva, nos estamos dirigiendo hacia la buena dirección en la materia de estudio, pero aún queda mucho por hacer en España, tanto a nivel normativo como social.

6. Bibliografía

ANAUT BRAVO, S., ARZA PORRAS, J. y ÁLVAREZ URRICELQUI, M.J., “La exclusión social, una problemática estructural entre las personas con discapacidad”, *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 36, 2017, pp.179-180.

ALCOVER DE LA HERA, C.M y PERÉZ TORRES, V., “Trabajadores con discapacidad, retos y principios de actuación”, *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 2011, p. 208.

ALONSO-OLEA, B., “El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español”, *Panorama Social*, núm. 26, 2017, pp. 57-67.

AZNAR LOPEZ, M., AZUZA BERRA, P. Y NIÑO RAEZ, E., “Integración Social de los Minusválidos, Gabinete Técnico del Instituto Nacional de Servicios Sociales”, *Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, 1982, p.147.

BAYLOS GRAU, A., “Desigualdad, vulnerabilidad y precariedad en el análisis jurídico de género”, *Revista de Derecho Social*, núm. 72, 2015, pp. 43-57.

BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., *Seguridad Social y discriminación intersectorial: la edad y la discapacidad desde la perspectiva de género*, Dykinson, 1.ª ed., Madrid, 2018.

CABRA DE LUNA, M.A., “El empleo de las personas con discapacidad”, *I Congreso Nacional sobre el empleo de las Personas con Discapacidad*, Granada, p. 168.

CALDERÓN MILÁN, M.J. y CALDERÓN MILÁN, B., “Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 75, 2012, pp. 229-230.

CAÑIZARES, O., GUILLÓ, C., MORUNO, M., PÉREZ, R., RODRÍGUEZ, I., SORIANO, N. y TUR, R., “Posicionamiento institucional de igualdad de género de Plena Inclusión”, *Plena Inclusión*, España, 2018. Disponible en: <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/posic-generopdf.pdf>

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, N°83, 1996. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc83/dg-repb.htm>

CORDERO GORDILLO, V., *Igualdad y no Discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*, Tirant Lo Blanch, 1.ª ed., Valencia, 2010, pp. 64-69.

CORDERO GORDILLO, V., *Régimen Jurídico de las Personas con Discapacidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

FERNANDEZ SANTIAGO, P., *Compendio sobre violencia de género y factores de discriminación en la mujer con discapacidad*, Tirant lo Blanch, 1.ª ed., Valencia, 2010.

FOSCHINI, G., *El rol del comité de los derechos de las personas con discapacidad. El derecho a la educación inclusiva y de calidad*, Universitaria Ramón Areces, 1.ª ed., Madrid, 2017.

GARCÍA QUIÑONES, J.C., *Políticas Activas de empleo*, Tirant lo Blanch, 1.ª ed., Valencia, 2022.

GUTIERREZ COLOMINAS, D., “El complemento por discapacidad y la cuita de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la negociación colectiva de los últimos años (2012-2014)”, *Temas Laborales*, núm. 131, 2015, pp. 149-152.

MARTÍN TRILLO, P., “Análisis crítico de las políticas públicas de empleo en la Discapacidad y el Género”, *Revista de Trabajo y Acción Social*, núm. 60, 2017, pp. 140-142.

MARTÍNEZ MATEO, C.J., “Reflexiones de un magistrado consideraciones al tratamiento en derecho positivo sobre la brecha salarial de la mujer con discapacidad”, *Universidad de Almería*, 2019, p. 135.

MORA, V., “La no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español”, *CERMI*, 2012, pp. 105-110.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/131983/8486852455spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, 2001. Disponible en: <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/oms-clasificacion-01.pdf>

PALACIOS BARREIROS, A., *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, Cinca, 1.ª ed., Madrid, 2008.

PALACIOS BARREIROS, A. y BARIFFI, F.J., *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, 1.ª ed., Madrid, 2007.

PELÁEZ PELÁEZ, E., SÁNCHEZ OLIVA, F. y MEDINA QUESADA, N., “Tipos de discapacidades. Manual de apoyo para la orientación profesional a personas con discapacidad”, *Servicio Andaluz de Empleo*, 2008, pp. 8-12.

PORTILLO MAYORGA, I. SHUM, G., CONDE RODRÍGUEZ, A., LOBATO SORIANO, H.: “Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación”. *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. Extra-1, 2006, pp. 1-2.

PUMAR BELTRÁN, N., PONS PARERA, E., RUIZ FRANCO, A. y CASTELLÀ ORRADRE, P., *Un futuro sin brecha*, Bomarzo, 1.ª ed., Albacete, 2015, pp. 24-25.

QUINTANILLA NAVARRO, B., “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1, 2005, pp. 108-109.

REY PÉREZ, J.L. y MATEO SANZ, L., *El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos*, Dykinson, 1.ª ed., Madrid, 2018, pp. 25-26.

RIBES MORENO, M.I., “¿Cabe utilizar la negociación colectiva para integrar laboralmente a las personas con discapacidad?”, *Lan Harremanak*, núm. 35, 2016, pp. 357-360.

RIZO MORALES, P. y MONTEJANO HILTON, M.E., *Familia y discapacidad*, Tirant Humanidades, 1.ª ed., Ciudad de México, 2016, p. 21.

RODRIGO ROJO, C. (2006). “La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo, ¿diferencia o discriminación”, *Revista Trabajo*, núm. 17, 2006, p.26.

SAEZ FERNÁNDEZ, F., “Políticas de mercado de trabajo en Europa y en España”, *Papeles de Economía española*, núm. 72, 1977, pp. 310-312.

VARGAS SAMPEDRO, M., ZUFIAUR NARVAIZA, J.M. y GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A., “Discapacidad, empleo y negociación colectiva en España”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 4, 2016, p. 183.

WERHMANN, A. Informe sobre las mujeres con discapacidad, *Comisión de Derechos de la Mujeres e Igualdad de género*, Disponible en:
https://www.eropark.europa.eu7doceo/document/A-720130329_ES.html?redirect#_part1_ref8

7. Normativa y resoluciones judiciales citadas

A) Normativa citada

- Declaración de los Derechos Humanos de 1948.
- Conferencia Internacional de Trabajo.
- Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Tratado de Ámsterdam de 1997.
- Constitución Española de 1978.
- Ley 51/1980, de 8 octubre, Básica de Empleo.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, sobre empleo de trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 870/2007, 2 de Julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley de Empleo.

B) Sentencias citadas

- Caso Gisela Rummler vs. Dato-Druck - STJCE (Sala 5.^a), 1 de julio de 1986 (as. 237/95)
- Caso por cuestión de inconstitucionalidad del derecho al trabajo STC (Sección 1.^a), de 2 de julio de 1981 (as. 22/81).