

# EMPLEO Y DISCAPACIDAD. UN ANÁLISIS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

## EMPLOYMENT AND DISABILITY. AN ANALYSIS WITH GENDER PERSPECTIVE\*

Eva María Blázquez Agudo\*\*

Universidad Carlos III de Madrid

**SUMARIO:** 1. Introducción. La discriminación de las mujeres con discapacidad. –2. Partiendo de los preocupantes datos de la inactividad. –3. El acceso al mercado laboral de las mujeres con discapacidad; 3.1. El nivel formativo inferior de las mujeres frente a su mayor acceso a la universidad; 3.2. Las obligaciones legales de contratación de personas con discapacidad sin perspectiva de género; 3.3. La mayor contratación indefinida y a tiempo completo de los hombres con discapacidad. De la oportunidad perdida de los incentivos. –4. La doble brecha en el salario: por ser persona con discapacidad y por ser mujer. –5. La brecha en el acceso y en la cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social; V. La protección no contributiva de las personas con discapacidad en la Seguridad Social; VI. ¿Qué hacemos para mejorar las condiciones laborales de las mujeres con discapacidad?

---

### RESUMEN

*Las mujeres, en general, sufren ciertas desventajas en el mercado laboral respecto a los hombres provocadas, en gran parte, por su rol de cuidadora de hijos y otros familiares, como son la contratación a tiempo parcial, el desarrollo de la doble jornada laboral, la brecha salarial y la brecha prestacional. Cuando a esta circunstancia se añade otra como la discapacidad se multiplican las posibilidades de sufrir discriminaciones en el desarrollo de la actividad laboral. La primera desventaja es la alta tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad, provocada principalmente por la falta de formación y de información. Pero, incluso, cuando acceden al mercado de trabajo, no se benefician de los efectos de los incentivos que promueven especialmente su contratación y sufren una doble brecha salarial (por ser mujeres y por ser personas discapacitadas). Todas estas condiciones influyen negativamente en el reconocimiento de las prestaciones contributivas, y cuando acceden a las pensiones, lo hacen con importes insuficientes. Es por esto que, consecuentemente, las mujeres con discapacidad son las beneficiarias más usuales de las prestaciones no contributivas.*

---

\*Recibido el 17 de julio de 2020. Aceptado el 24 de julio de 2020.

\*\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (en servicios especiales).

## ABSTRACT

Generally speaking, women suffer some disadvantages in the labor market as compared to men. The majority of these difficulties have their origin in the role of caretakers, which is largely assumed by women. The main disadvantages are part-time contracts, the development of double labor shifts or the salary and the allowance gap. When this circumstance (been a woman) is added to other such as disabilities, the possibilities to suffer discrimination are increased in the context of the labor market. The first disadvantage is the high rate of inactivity of women with disabilities, caused by the lack of information and education. Moreover, when these women access the labor market, they do not obtain the advantages of the hiring incentives and they suffer a double salary gap (for being women and for being disable). All these conditions have impacted negatively on the access to contributory pensions and in the case of they receive these pensions, the amount obtained is insufficient. In consequence, women with disability are most likely to receive non-contributory pensions.

**Palabras clave:** Discriminación intersectorial, mujeres con discapacidad, contratación protegida, brecha salarial, tasa de inactividad, prestaciones no contributivas.

**Key words:** Intersectional discrimination, women and disability, protected labor market, gender gap, inactivity rate, non-contributory pensions.

---

## 1. INTRODUCCIÓN. LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

En la actualidad aún no existen las mismas oportunidades en el mercado laboral para hombres y mujeres. La contratación, mantenimiento del empleo y promoción profesional presentan diferentes características según el sexo de la persona trabajadora. Empezando por la entrada y el mantenimiento de los puestos de trabajo, de acuerdo con los datos aportados por la EPA del primer trimestre de 2020<sup>1</sup>, la tasa de desempleo se sitúa en el 14,41 % en España, donde el 12,79 % son hombres y el 16,24 % mujeres. Así, incluso teniendo en cuenta que la tasa de actividad es mayor en los hombres que en las mujeres, sin embargo, hay más mujeres desempleadas que hombres.

Tampoco en la contratación y el tiempo de trabajo existe igualdad de oportunidades. Así, un 25,36 % del total de las mujeres frente a un 7,28 % de los hombres trabajan a tiempo parcial. De lo que se deduce que existe una brecha de género en el ámbito de la parcialidad de 18,08 puntos porcentuales<sup>2</sup>. Por otro lado, tradicionalmente las mujeres han sido contratadas mediante modalidades temporales que los hombres. No obstante, esta condición concreta cada vez tiene menos virtualidad, tendiendo a converger el porcentaje de temporalidad de ambos. Esta tendencia descrita queda demostrada a través de los datos. En 2018, la tasa de temporalidad de las mujeres fue de 27,55 %, mientras que la de los hombres fue de 26,23 %. Como se puede observar, la brecha de género en la temporalidad es solo de 1,33 puntos porcentuales, muy lejana a la observada en la parcialidad<sup>3</sup>.

Pero, sin lugar a duda, la mayor diferencia en el mercado laboral entre hombres y mujeres es la salarial. En 2019, la ganancia media para los hombres fue de 26.391,84 euros y para las mujeres de 20.607,85 euros<sup>4</sup>. Las causas de esta desigualdad son principalmente las dificulta-

---

<sup>1</sup> Hay que tener en cuenta que estos datos están afectados por las consecuencias del COVID-19, aunque solo sea en la última parte del trimestre.

<sup>2</sup> INSTITUTO DE LA MUJER, Mujeres y hombres en España 2020.

<sup>3</sup> MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI*.

<sup>4</sup> INE, *Encuesta de Estructura Salarial*, 2019.

des de promoción de las mujeres, que llevan a que los puestos desarrollados sean los peores pagados, así como el desarrollo de sus actividades laborales en los sectores más precarios. Así, no es sorprendente que el 18,8 % de las mujeres tuvieran ingresos salariales menores o iguales al SMI en 2017 frente al 7,8 % de los hombres.

Teniendo en cuenta que la única diferencia existente entre hombres y mujeres es la maternidad, es fácil concluir que es este elemento el que influye en la realidad descrita. Obviamente no es solo la maternidad, sino sus efectos en la asunción de los cuidados, que suelen ser asumidos por las mujeres y, en muchas ocasiones, interfieren en el desarrollo de su actividad laboral a través de figuras como las excedencias o las reducciones de jornada. Pero, no es el hecho concreto de tener un hijo lo que afecta a las carreras profesionales de las mujeres, sino la simple posibilidad de poder ser madres en un futuro cercano y su interpretación como una situación que puede perturbar su actividad laboral en algún momento<sup>5</sup>.

Ante esta situación, no es de extrañar que el ODS número 8 mencione a las mujeres como grupo al que se debe prestar una especial atención a los efectos de que accedan a un trabajo decente, dado que una de sus principales características es que se trate de un trabajo donde se eliminen todas las discriminaciones<sup>6</sup>. Ya en este momento hay que poner de manifiesto que, asimismo, este objetivo menciona como colectivos vulnerables a las personas jóvenes, discapacitadas y emigrantes.

Si las descritas son las condiciones que se sufren en el mercado laboral por el hecho de ser mujer, será fácilmente comprensible que si además las trabajadoras tienen otra situación personal de la que deriva una desventaja social, su posición en el mercado laboral aún será más vulnerable. Dicho en otras palabras, teniendo en cuenta lo señalado en el ODS número 8, si una mujer es joven, discapacitada o emigrante, su situación de vulnerabilidad será aún más acusada.

Es la que se ha denominado discriminación múltiple o intersectorial, que se define como aquella situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que puede dar lugar a discriminación<sup>7</sup>. De la combinación deriva una mayor posibilidad de sufrir discriminaciones. No obstante, no debe interpretarse que la situación creada es una simple adición de circunstancias, sino que se trata de partir de la idea de que la coincidencia de elementos discriminatorios crea una situación particular que ubica a la persona que los sufre en un contexto distinto con una serie de riesgos mayores. Y es esto lo que ocurre cuando una mujer tiene una discapacidad. Siguiendo esta línea, si las mujeres tienen dificultades en el acceso al mercado laboral y en el mantenimiento del empleo, si a esta cir-

---

<sup>5</sup> Esta afirmación se sustenta en el análisis de las condiciones de trabajo de las mujeres jóvenes que, de acuerdo con la edad media de la maternidad, en general, no tienen aún responsabilidades familiares. En enero de 2020 el número de contratos indefinidos de hombres menores de 30 años ha sido 16388 frente a 12969 mujeres y, por ejemplo, se han celebrado 2.624 contratos en práctica a jornada completa y 432 en jornada parcial para los hombres, mientras que en el caso de las mujeres se trata de 1944 en jornada completa y 712 en jornada parcial (FUENTE. SEPE 2020). De esta forma, se puede concluir que el solo hecho de poder ser madres y no tanto el serlo es lo que genera la discriminación en el mercado laboral que sufren las mujeres.

<sup>6</sup> BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.: "Trabajo decente y sostenible: con derechos, sin discriminación, saludable, bien remunerado y con protección social", en VV.AA.: *El futuro del trabajo en España: impacto de las nuevas tendencias*, FIDE, Wolters Kluwer, 2019.

<sup>7</sup> El origen de este concepto se encuentra en concluir que siempre que se examinan casos de discriminación por razón de género, se analiza al grupo de mujeres identificadas como blancas; mientras que cuando se pone el acento en la discriminación por razón de raza, en concreto, la que sufren las personas afroamericanas, se hace referencia a los hombres. Lo que lleva a concluir que si combinamos ambos elementos tenemos a un grupo –las mujeres afroamericanas– que tienen más posibilidades de sufrir discriminación que los hombres en general, que la raza blanca en general e, incluso, que los hombres afroamericanos, que deben ser tratadas de forma diferenciada. *Vid.*, CRENSHAW, K.: "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine", en *Feminist Theory and Antiracist Politics*, 1989.

cunstancia se añade otra que también provoca los mismos efectos, como por ejemplo la discapacidad, aumenta la situación de vulnerabilidad y como tal la solución a esta situación debe ser buscada de forma diferenciada<sup>8</sup>.

Esta perspectiva de género de la discapacidad se recoge en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España en 2008. Como principio programático se promulga la igualdad entre el hombre y la mujer, señalando que los Estados reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, tendrán que adoptarse medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Sin embargo, cuando se regula el derecho al trabajo y al empleo, aunque sí se menciona como derecho donde debe implementarse este principio de igualdad, no se recogen las especiales necesidades de las mujeres. En el ámbito nacional, en el artículo 7.4 del RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (BOE de 3 de diciembre), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, se encomienda a los poderes públicos que ejerzan una tutela especial sobre los derechos de las mujeres con discapacidad en la misma línea que en la Convención Internacional, pero de nuevo sin bajar al detalle de estas necesidades en el ámbito del derecho del trabajo.

Al contrario, en la *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020* sí se ha incluido como objetivo la promoción de actuaciones dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral en igualdad de oportunidades. Este tipo de declaraciones son imprescindibles en el ámbito que aquí se describe. Las diferentes circunstancias de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo llevan a que, cuando se acumulan dos posibles elementos de discriminación, sean necesarias medidas precisas. Podría alegarse que es suficiente con los principios programáticos que deben ser aplicados de forma transversal en los distintos ámbitos, también en la protección en el mercado de trabajo. Pero, como uno de los elementos fundamentales en el empoderamiento de las personas es la consecución de medios de vida a través del empleo, parece que es preciso su desarrollo también en este ámbito de forma específica.

Puesto en evidencia teóricamente la necesidad de que las mujeres con discapacidad sean protegidas en el marco del derecho del trabajo de forma concreta y separada<sup>9</sup>, a continuación, se van a examinar los datos que consolidan esta afirmación, para pasar posteriormente a señalar algunas medidas que se podrían adoptar con el fin de paliar estas circunstancias.

## 2. PARTIENDO DE LOS PREOCUPANTES DATOS DE LA INACTIVIDAD

A diciembre de 2017, había 3.177.531 registros de personas con discapacidad, entendiendo por tal las personas a las que se les ha reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, después de someterse a valoración, de los cuales 1.596.114 son hombres y 1.581.417 eran mujeres<sup>10</sup>, lo que significa que el número de hombres y mujeres era similar<sup>11</sup>. Sin embargo,

<sup>8</sup> En este sentido, sobre la discriminación laboral que sufren las mujeres cuando son extranjeras se puede examinar en MESTRE, R.: *Por qué las inmigrantes no trabajan. Breve crítica feminista al derecho de extranjería*, 1999.

<sup>9</sup> Sin embargo, también hay voces en contra de la determinación de medidas concretas para luchar frente a la discriminación intersectorial en cuanto a que provocan la excesiva individualización de las acciones públicas. Vid. TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: "Trabajadora extranjera y discriminación múltiple", en comunicación al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pamplona, 2014.

<sup>10</sup> IMSERSO, *Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad*, Información a 31 de diciembre de 2017.

<sup>11</sup> Incluso si se utilizan datos de la Comunidad de Madrid del año 2018 se puede observar que en este ámbito siempre existe un mayor número de hombres (53,02 %) que de mujeres (46,98 %). Vid. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD, *Informe anual de trabajadores con discapacidad en la Comunidad de Madrid*, 2019.

según los datos aportados por *Panorámica de la discapacidad en España (2008)*, el 59,8 % de las personas con discapacidad eran mujeres. Estas últimas cifras son consolidadas por los datos aportados por la *Estrategia sobre Discapacidad 2012-2020*, donde se recoge que el porcentaje de personas que declaran tener alguna discapacidad en España es de un 8,5 % de la población, siendo 2,30 millones (10 %) mujeres y 1,55 millones (7 %) hombres.

En definitiva, existe un desfase entre los datos desagregados por razón de sexo analizados según el reconocimiento de discapacidad y el número de personas con discapacidad en general, lo que lleva a concluir que las mujeres solicitan la valoración en menor medida que los hombres. Este resultado puede tener diversas causas. Por una parte, quizás, la mayor desinformación de las mujeres sobre este trámite, pero, también su menor necesidad de los beneficios que conlleva dicho reconocimiento, en especial los relacionados con el mercado laboral.

Esta última circunstancia guarda relación directa con la mayor tasa de inactividad de las mujeres en el mercado laboral. Al reconocimiento de la discapacidad se ligan diversos beneficios laborales que parece que no precisan las mujeres, que en gran número no tratan de acceder al mercado de trabajo. En general, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es menor que la de las personas sin discapacidad, así se sitúa en un 34,5 (de 1.899.800 personas con discapacidad en edad de trabajar, solo 654.600 son activos), mientras que la general se sitúa en el 77,6. Pero la diferencia aumenta si se analizan los datos desagregados por sexo. En primer lugar, de ese 34,5 % de activos, solo el 41,6 % son mujeres frente al 58,4 % hombres<sup>12</sup>. Si estos datos ya son significativos, en otros estudios consultados aún lo son más. En estos se sitúa en un 65 % la tasa general de inactividad de las mujeres con discapacidad en comparación con la de las mujeres en general que es aproximadamente de un 29 %<sup>13</sup>.

En resumen, una de las primeras características de las mujeres discapacitadas en el mercado laboral es su alta tasa de inactividad. Diversas pueden ser las causas de esta situación, tales como la carencia de formación de este colectivo, la perpetuación de roles de protección hacia la mujer en estas circunstancias, o la mayor proporción de mujeres con discapacidad en edades, superiores a los 55 años<sup>14</sup>, donde todavía existe una alta tasa de inactividad heredada del reparto anterior de actividades entre hombres y mujeres, donde las primeras se quedaban en casa al cuidado a la familia. En todo caso, es fundamental evitar que esta circunstancia se mantenga sobre todo entre las más jóvenes, entre las cuales es fundamental promover la valoración de su discapacidad y el fomento de su inclusión a través de acciones formativas con el fin de que accedan a un puesto de trabajo.

Si bien es verdad que la tasa de desempleo de los hombres con discapacidad es ligeramente superior que la de las mujeres, al contrario que ocurre entre la población activa en general, esto refleja simplemente la alta tasa de inactividad de las primeras<sup>15</sup>. Esto es, como son menos las que están activas, es lógico que el número de desempleadas sea igualmente inferior. En cualquier caso, es preciso promover en general la tasa de empleo en este colectivo para lo cual existen normas que incentivan su contratación, de acuerdo con lo indicado en el artículo 37 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad que, entre sus principios, incluye

<sup>12</sup> INE, *El empleo de las personas con discapacidad*, 2018.

<sup>13</sup> FUNDACIÓN ADECCO, Informe #EmpleoParaTodos 2018. Pero existen otros estudios donde la tasa de inactividad se sitúa incluso en porcentajes más altos. Por ejemplo, se establece en un 67 % (ODISMET, Encuesta de la población en edad laboral discapacitada y mujer, 2016) o, incluso, en un 76,41 % (Encuesta realizada por el INE, IMSERSO y Fundación ONCE).

<sup>14</sup> Del total de las mujeres, entre los 55 años y los 65 el porcentaje es cercano a los 13%, mientras que entre 45 y 55 es de algo más de un 7 % y entre 35 y 45 casi un 4 %. INE, *Porcentaje de mujeres con discapacidad en España respecto al total de mujeres, por grupos de edad*, 2016.

<sup>15</sup> La tasa de paro de las mujeres con discapacidad es inferior a la de los hombres en 0,4 puntos, mientras que para las mujeres sin discapacidad es mayor en 3,5 puntos. INE, *El Empleo de las Personas con Discapacidad*, 2018.

la promoción del aumento de la tasa de actividad y la tasa de empleo, eso sí, sin hacer ninguna distinción por razón de sexo en esta declaración.

### 3. EL ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

Diversas son las cuestiones que influyen en el acceso de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, las cuales van a ser analizadas en este epígrafe. En primer lugar, como en general en las personas con discapacidad, la baja cualificación es un elemento decisivo en el tipo de puestos de trabajo que desarrollan que suelen ser aquellos con menor retribución. Para colaborar en su inclusión laboral la normativa ha puesto en marcha obligaciones de contratación de un porcentaje de personas con discapacidad para ciertas empresas y, además, se regulan interesantes incentivos para promover su contratación, que llevan a que, en general, sean contratados de forma indefinida y por tiempo completo. Sin embargo, la tasa de actividad y también la de empleo de las mujeres con discapacidad sigue siendo inferior a la de los hombres en las mismas circunstancias, primero, debido a que la obligación legal de contratación no plantea una perspectiva por razón de género, pero, con independencia de esto, incluso aunque los importes de los incentivos a la contratación sean superiores cuando se contrata a una mujer, ya se puede adelantar que dichas medidas no cumplen la función que persiguen.

#### 3.1. El nivel formativo inferior de las mujeres frente a su mayor acceso a la universidad

En general, las personas con discapacidad tienen un nivel formativo inferior a las personas sin discapacidad, lo que reduce su empleabilidad. El 4,9 % de la población con discapacidad en edad activa (unas 92.000 personas) no cuentan con ninguna formación. Así, la tasa de analfabetismo entre las personas con discapacidad es más de 12 veces superior que la de las personas sin discapacidad<sup>16</sup>.

Si se desagregan los datos en función del sexo, la tasa de analfabetismo es algo más elevada en mujeres (5,0 frente a 4,7). Además, solamente el 17,1 % tendría estudios superiores, lo que supone la mitad del porcentaje de las mujeres sin discapacidad<sup>17</sup>. Sin embargo, existe un mayor porcentaje de mujeres con formación universitaria que hombres (31 % frente a 27 %) <sup>18</sup>, lo cual se puede poner en relación con la mayor tendencia hacia la formación que tienen las mujeres que los hombres, en concreto un 8,6 % frente al 7,7 % de los hombres, aunque, sin embargo, hay una significativa mayor presencia de hombres en las acciones formativas<sup>19</sup>.

En general, los puestos ocupados por trabajadores/as con discapacidad están asociados a baja y media cualificación. En los puestos de alta cualificación, hombres y mujeres están representados equitativamente (49,7 % mujeres y 50,3 % hombres), aunque la distribución por cualificación para las mujeres señala que tienen una mayor representación general en la alta cualificación que los hombres (11 % frente al 6,3 %) <sup>20</sup>.

En cualquier caso, es fundamental la promoción de la formación, sobre todo entre las más jóvenes a los efectos de reducir la tasa de inactividad de las mujeres y aumentar su empleabilidad. Antes de cerrar este epígrafe, hay que poner de manifiesto que también es importante la

<sup>16</sup> INE, *El empleo de las personas con discapacidad para 2018*.

<sup>17</sup> ODISMET, Fundación ONCE, *Estadísticas sobre nivel de las mujeres con discapacidad. Datos desde la perspectiva de género, 2015*.

<sup>18</sup> Esta circunstancia también se avala en otros estudios. Así, en ODISMET, Fundación ONCE, *Estadísticas sobre nivel formativo de las mujeres con discapacidad. Datos desde la perspectiva de género, 2020*.

<sup>19</sup> *Alumnado con necesidades educativas especiales derivadas de una discapacidad matriculado en Enseñanzas de Régimen General, 2017/2018*.

<sup>20</sup> INSTITUTO DE LA MUJER, *Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel de estudios, 2015*.

recualificación de aquellas personas que sufren una enfermedad o accidente y por su causa no pueden seguir desarrollándose su profesión habitual. Aunque, como luego se verá, el número de hombres en esta situación es sensiblemente superior al de mujeres, en todo caso, las acciones de este tipo con perspectiva de género son fundamentales, dado que, las propias características inherentes al trabajo de las mujeres llevan a que su situación de partida sea más complicada, por la propia discriminación estructural que sufren en el mercado de trabajo.

### **3.2. Las obligaciones legales de contratación de personas con discapacidad sin perspectiva de género**

Existe una obligación de reservar un 2 % de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en el mercado ordinario para las empresas de más de 50 personas trabajadoras de forma general, aunque existen fórmulas para sustituir este deber por otras aportaciones. En el empleo público este porcentaje se eleva hasta un 7 % entre la opción de acceso libre y el concurso interno. Esta regla lleva a que se promocióne la contratación de las personas con discapacidad a través de una obligación legal, esto es, no se deja al juego libre del mercado laboral, sino que se impone acertadamente su contratación.

Por otra parte, también existe una regulación dentro del denominado mercado protegido, principalmente a través de los Centros Especiales de Empleo. En este tipo de empresas se debe contratar, al menos, un 70% de personas trabajadoras con discapacidad mediante relación laboral especial.

Sin embargo, no existe ninguna imposición regulatoria de valorar la perspectiva de género en estos porcentajes, dicho deber se puede cumplir contratando tanto hombres como mujeres, pero en ambos casos el número de mujeres con discapacidad contratadas es menor, como luego de analizará. Podría valorarse incluir esta vertiente desde el análisis del alarmante número de mujeres con discapacidad inactivas, que se ha puesto en consideración con anterioridad. Incluso quizás también se podría imponer una norma similar en el ámbito del trabajo protegido, de modo que los Centros Especiales de Empleo contratasen un número mínimo de mujeres con la finalidad de elevar igualmente el número de mujeres activas en este colectivo<sup>21</sup>.

### **3.3. La mayor contratación indefinida y a tiempo completo de los hombres con discapacidad. De la oportunidad perdida de los incentivos**

Las personas con discapacidad suelen desarrollar su actividad laboral por cuenta ajena (en un 88,7 % de los casos, un 4,5 % más que las personas sin discapacidad), ser contratadas de forma indefinida (el 73,3 %, un 0,1 punto más que la población sin discapacidad) y a jornada completa (un 83,1 %, 2,5 puntos menos que los trabajadores sin discapacidad). En cuanto al sector donde desarrollaron su actividad, la mayoría lo hizo en el sector de servicios (un 81,1 % frente al 75,3 % de quienes no tenían discapacidad)<sup>22</sup>.

No existen diferencias entre la duración de los contratos entre hombres y mujeres en este ámbito. Casi la mitad de las personas discapacitadas que trabajan han estado en su puesto de trabajo entre 1 y 5 años; y casi el 40 % lleva más de 5 años. Tienen mayoritariamente contratos indefinidos, y dentro de esta categoría, su desarrollo se hace principalmente en el mercado ordinario (un 56,9 % del total, donde las mujeres presentan un porcentaje ligeramente inferior).

Aunque resulte sorprendente que las personas con discapacidad accedan mediante un contrato indefinido a su primer empleo en mayor proporción que las personas sin discapacidad,

<sup>21</sup> En contra de esta reserva a favor de las mujeres discapacitadas, *Vid.*, ESTEBAN LEGARRETA, R., "Derecho del trabajo, discapacidad y perspectiva de género", en VV.AA., *Inclusión sociolaboral de las mujeres con discapacidad*, E-Prints Complutense, junio 2019, pp. 45.

<sup>22</sup> ODIMET, 2018.

esta situación se explica por los incentivos que se aplican a la promoción de estos contratos. Así, se regulan incentivos a la contratación de personas con discapacidad reconocida en más de un 33 %, que estén inscritas en el servicio público de empleo, que no hayan estado vinculados a la empresa o grupo de empresa en los 24 meses anteriores y que, en general, no hayan tenido un contrato indefinido en los 3 meses previos. A la empresa se le demanda que cumplan ciertas condiciones como son no haber extinguido contratos indefinidos mediante despido improcedente o colectivo y que mantenga el contrato de la persona discapacitada durante 3 años o, en su caso, contrate en su sustitución otra persona con las mismas circunstancias. Y parece que estos incentivos cumplen con su objetivo dado que el contrato indefinido tiene prevalencia entre las personas discapacitadas.

Si la contratación indefinida es un resultado lógico de la regulación de los incentivos, lo que no lo es son las cifras resultantes desde el examen con perspectiva de género. Las cuantías reconocidas son mayores en los supuestos de discapacidades más severas, y siempre superior si se contratan mujeres<sup>23</sup>. Así, el 27,3 % de los contratos celebrados con personas discapacitadas tenían algún tipo de reducción o bonificación en las cotizaciones, de los cuales un 30,6 % son hombres y un 23,4 % mujeres<sup>24</sup>.

En el ámbito del mercado protegido, como se señala con anterioridad, es obligatorio la contratación en los Centros Especiales de Empleo de un 70 % de personas discapacitadas. También esta contratación está incentivada, aunque en este supuesto tampoco se distingue entre hombres y mujeres. En cualquier caso, los resultados son similares, hay más hombres con discapacidad que mujeres en igual situación desarrollando una actividad laboral en dichos Centros<sup>25</sup>.

Además de que las mujeres discapacitadas sean contratadas en menor medida que los hombres en las mismas circunstancias, también se puede poner de manifiesto que sufren condiciones más precarias en el mercado laboral, dado que, como ocurre de forma general, desarrollan en mayor medida la jornada a tiempo parcial. Un 25,5 % de ellas tienen contratos a tiempo parcial frente al 10,7 % de los hombres.

En definitiva, incluso con mejoras en los incentivos en la contratación indefinida y a tiempo completo las empresas prefieren contratar hombres que mujeres. Es decir, los incentivos no surten efecto en la consecución de la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral de las mujeres con discapacidad, un colectivo especialmente lastrado por una alta tasa de inactividad. De acuerdo con estas circunstancias, se refuerza la necesidad de que los porcentajes obligatorios de contratación tanto en el mercado ordinario como en el protegido deban repensarse con una perspectiva de género, obligando a guardar un cupo de los puestos de trabajo a las mujeres discapacitadas.

#### 4. LA DOBLE BRECHA EN EL SALARIO: POR SER PERSONA CON DISCAPACIDAD Y POR SER MUJER

Como se ha señalado, si de forma general las mujeres sufren discriminación en el mercado laboral, esta desventaja aumenta exponencialmente en el supuesto de que, además, añadan otro factor de riesgo como la discapacidad. Así, si las trabajadoras, en general, sufren la brecha salarial, esta discriminación se acentuará en el supuesto de las mujeres discapacitadas. Esta conclusión se extrae fácilmente de los datos.

<sup>23</sup> En el caso de discapacidades no severas se reconoce por contratación de persona discapacitada 4.500 € anuales, que se elevan a 5.350 € en el supuesto de contratar a una mujer. Si la persona tiene reconocida una discapacidad severa el incentivo es de 5.100 € que se elevan hasta 5.950 € para las mujeres.

<sup>24</sup> INE, 2017.

<sup>25</sup> En los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid, hay 7414 hombres contratados frente a 6580 mujeres a 31 de diciembre de 2018. FUENTE. *Dirección General de Servicio Público de Empleo. Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid.*

En 2017, la ganancia anual de las personas con discapacidad fue de 19.726,2 euros frente a 23.646,5 euros de las personas sin discapacidad. Así, existe una primera brecha de casi 4000 euros de diferencia, esto es, la discapacidad provoca por sí misma una brecha entre las personas trabajadoras, en gran medida debido a la menor cualificación exigida en los puestos de trabajo que desarrollan. Si se pasa a examinar los datos por género el salario anual de un hombre con discapacidad fue de 21.079,2 euros frente a 26.574,5 euros de hombres sin discapacidad, mientras que, en el caso de las mujeres la diferencia fue de 17.730,8 euros frente a 20.681,4 euros. Una segunda conclusión es que las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación salarial, una primera por ser mujer discapacitada y otra segunda por ser discapacitada. Si se compara el salario medio de un hombre sin discapacidad (26.574,5 euros) y de una mujer con discapacidad (17.730,8 euros), la diferencia es de un tercio, llegando, por tanto, la brecha a ser aproximadamente un 33 %<sup>26</sup>.

En definitiva, las mujeres discapacitadas sufren una doble brecha salarial, una por razón de la discapacidad y otra por razón de sexo. Las mujeres discapacitadas activas reciben salarios inferiores al grupo de las trabajadoras en general, al grupo de los trabajadores discapacitados y, por tanto, esta se eleva hasta un 33 % al comparar sus salarios medios con los de los trabajadores en general.

Pero, a esta cuestión discriminación doble se une un tercer factor como es la dificultad de acceso al mercado laboral. Como se ha señalado con anterioridad, la primera traba está en la propia entrada al mercado de trabajo y una vez que consiguen acceder, el salario obtenido se aleja de la media salarial de las personas trabajadoras. Por lo tanto, el colectivo de las mujeres con discapacidad tiene que superar tres brechas para poder acceder a una retribución adecuada. En primer lugar, la brecha de la inactividad; superada esta barrera deben obtener una retribución que supere otras dos brechas, la intrínseca por ser mujer y la segunda, incrementando la primera, por tener una discapacidad.

## 5. LA BRECHA EN EL ACCESO Y EN LA CUANTÍA DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La brecha salarial analizada influye directamente en la brecha prestacional. Es decir, el hecho de que las mujeres discapacitadas reciban peores remuneraciones lleva a que coticen por cuantía inferiores y, que cuando consigan acceder a las prestaciones, reciban importes menores. Y esto partiendo de que en general el primer obstáculo es la propia alta tasa de inactividad de este colectivo que consecuentemente impide en muchas ocasiones que incluso accedan a pensiones contributivas. En resumen, en muchos supuestos las mujeres con discapacidad solo pueden acceder a las pensiones no contributivas, dado que ni siquiera han desarrollado una actividad laboral y, por tanto, no han cotizado. Cuando sí han logrado acceder al mercado laboral, la alta tasa de desempleo y las condiciones de trabajo complican el acceso a la carencia precisa para acceder a la pensión de jubilación; y cuando lo hacen, la alta brecha salarial lleva a que tengan unas prestaciones con cuantía exiguas.

Hay que hacer un inciso en el supuesto en que la discapacidad sea sobrevenida, es decir, cuando la situación no es congénita, sino que deriva de una enfermedad o accidente, o cuando sí lo es, pero se agrava, con lo que la no es posible continuar desarrollando su puesto de trabajo habitual, accediendo a una incapacidad permanente total, o ninguno, en este caso reconociéndose una incapacidad absoluta. Esta situación de incapacidad lleva, en todo caso, lleva aparejada el reconocimiento de, al menos, un 33 % de discapacidad.

En este caso, varias brechas se ponen de manifiesto. En primer lugar, la numérica. Así, en junio de 2020 el número de mujeres con derecho a una pensión de incapacidad permanente es

<sup>26</sup> INE, *Documento sobre cumplimiento de los ODS*, 2017.

de 348.295 frente a 603.234 hombres. Como se puede observar el número de beneficiarios duplica al de beneficiarias. Si se analiza por edades, el mayor número de pensionistas se encuentran en la franja de edad entre 60 y 64 años, donde los hombres son un total de 192.673 frente a 113.910 mujeres. Aquí la diferencia es menor que en otras cohortes de edad, donde en la mayoría de los casos el número de beneficiarios, como ya se ha señalado, es el doble que el de beneficiarias, como ejemplo ocurre entre los 30 y 34 años, donde los hombres son 8.356 y las mujeres son 4.052<sup>27</sup>. Una primera conclusión es que, en general, las mujeres acceden a la protección relacionada con la discapacidad a edades más avanzadas, lo que también ocurre en las prestaciones no contributivas.

En principio, parece casi inexplicable este desfase numérico entre beneficiarios y beneficiarias por incapacidad permanente si se analiza el acceso a la incapacidad temporal, donde las mujeres sufren un mayor número de procesos. Si bien es verdad que las causas de estos últimos se deben a factores diversos, es llamativa la diferencia en el porcentaje de incidencia por sexo. Quizás se deba a que, en el acceso a la incapacidad permanente motivada por una enfermedad común, hay que cumplir ciertos requisitos de carencia que resultan más complicado cumplir por las mujeres de acuerdo con sus trayectorias profesionales. Mientras que, al contrario, no se demandan en las bajas causadas por riesgos profesionales, pero en este caso el número de afectados es superior al de afectadas<sup>28</sup>.

Una segunda brecha se pone de manifiesto es la cuantía de la pensión de incapacidad permanente, que deriva directamente de la brecha salarial. El importe medio de la pensión de los hombres es de 1.039,29 euros frente a los 892,39 de las mujeres<sup>29</sup>. Así, las mujeres obtienen una protección menor que los hombres en el ámbito de las pensiones contributivas, lo que lleva a que estén en una situación más precaria que deriva de los puestos de trabajo desarrollados, en cuyo acceso influyen las propias discriminaciones del mercado.

## V. LA PROTECCIÓN NO CONTRIBUTIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEGURIDAD SOCIAL

El sistema de la Seguridad Social tiene un ámbito no contributivo, donde se regulan prestaciones para aquellos que, carezcan de recursos, y no hayan cotizado, o no lo hayan hecho suficientemente para acceder a las prestaciones contributivas. Se establece la protección alrededor de dos grupos principales: las personas con discapacidad reconocida en más de un 65% y las mayores de 65 años. Ya se puede adelantar que como las mujeres tienen más probabilidad de sufrir la pobreza, en general es más probable que sean ellas las que en mayor medida accedan a dicha protección.

Para acceder a las pensiones no contributivas de jubilación se demandan, además de la carencia de rentas (inferior a 5.538,40 euros anuales para 2020), haber residido en territorio español durante 10 años, en el período que media entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y la de devengo de la pensión, de los cuales 2 han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud. Mientras que en el supuesto de las pensiones no contributivas de incapacidad permanente reconocidas a las personas discapacitadas en un más de un 65 % se exige 5 años de residencia, donde 2 de ellos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud. La cuantía de la pensión se determina, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia; no pudiendo ser inferior

<sup>27</sup> MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, *Estadísticas sobre Seguridad Social. Pensiones en vigor por clase, sexo y grupos de edad*, junio 2020.

<sup>28</sup> Sobre el análisis de esta cuestión puede consultarse, BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., "Trabajo de las mujeres y protección social", en VV.AA., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Informes y Estudios. Relaciones Laborales, 2019.

<sup>29</sup> MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, *Estadísticas sobre Seguridad Social. Pensiones en vigor por clase, sexo y grupos de edad*, junio 2020.

a la mínima del 25 %, (1.384,60 euros anuales), ni superior a 5.538,40 euros año en 2020. En todo caso, se incrementa el importe para discapacidades reconocidas de más del 75 %.

En la pensión no contributiva de jubilación las mujeres son el 74,96 % de las beneficiarias, mientras que en el caso de la reconocida por discapacidad representan un 51,22 %<sup>30</sup>. Así, las primeras están feminizadas y obedece a la idea de la que el colectivo de las mujeres sufre mayor nivel de pobreza. En el segundo caso, el reparto por género se relaciona con el porcentaje de discapacidades reconocidas que, como hay que recordar, es aproximadamente de un 50 % de hombre y un 50 % de mujeres.

Siguiendo con el análisis de estos datos, se puede concluir que existe un colectivo importante de mujeres discapacitadas inactivas, que dependen de sus familias, de modo que, por un lado, ni siquiera solicitan el reconocimiento de la discapacidad, o que como dependen económicamente de ellas, las rentas de estas, que se valoran para beneficiarse de las prestaciones, impiden el acceso a la pensión no contributiva. Otro motivo puede ser la falta de información. Como ya se ha señalado, de las encuestas se concluye que hay un porcentaje mayor de mujeres discapacitadas y, sin embargo, el número de personas con discapacidades reconocidas es parejo; así, podría pensarse que al igual que no solicitan el reconocimiento y graduación de la discapacidad, tampoco se informan de los recursos a los que tienen derecho, a los cuales, además, se accede con una discapacidad de más de un 65 %, esto es, previamente es preciso que se haya solicitado y reconocido dicha discapacidad. En todo caso, también es verdad que las personas con discapacidades menor del 65 % solamente puedan acceder a la pensión no contributiva cuando cumplan los 65 años y este grupo de pensionistas sí está feminizado.

El perfil de los beneficiarios de estas pensiones no contributivas por razón de discapacidad está repartido en todas las edades, siendo algo más significativo en el tramo entre 54 y 65 (un 16,67 %), mientras que las mujeres aumentan con la edad, siendo la cohorte de edad más usual entre 60 y 64 años (un 27,88 % del total)<sup>31</sup>. La edad es un elemento fundamental en las prestaciones no contributivas en general y, en especial, en las mujeres. Es por esto por lo que existe un mayor número de beneficiarias en la pensión de incapacidad que en la de jubilación. Dicho en otros términos, las mujeres a partir de los 60 años son las que acceden a este tipo de beneficios, mientras que los hombres lo hacen a edades más tempranas.

Ya en el ámbito de la protección por desempleo, más allá de las prestaciones contributiva y asistencial, en las fronteras de la Seguridad Social, se reconoce un beneficio denominado renta activa de inserción, que está dirigida a los desempleados con especiales dificultades para reintersarse en el mercado laboral. Existen varios colectivos que pueden beneficiarse de estas ayudas, en lo que aquí interesa, a las personas desempleadas con una discapacidad reconocida de, al menos, un 33 %. Para su disfrute se exige inscripción como demandante de empleo durante, al menos, 12 meses de forma ininterrumpida, carencia de rentas (individual y familiar), de cualquier naturaleza, en cómputo mensual, inferiores al 75 % del SMI; la extinción de la prestación contributiva o un subsidio asistencial; y no haber disfrutado esta prestación más de 3 veces. La cuantía de la renta es del 80 % del IPREM y se cotiza a los efectos de jubilación. Su duración máxima es de 11 meses.

De acuerdo con los datos publicados en mayo de 2020, hay 7.065 mujeres y 6.821 hombres que perciben la renta activa de inserción en base a su discapacidad reconocida en más de un 33 %<sup>32</sup>. Como se ha comentado, el acceso de este beneficio está condicionado a que con anterioridad se haya cobrado prestación contributiva o asistencial de desempleo, de forma que se

<sup>30</sup> IMSERSO, *Perfil del pensionista no Contributivo de la Seguridad Social*, diciembre 2019.

<sup>31</sup> IMSERSO, *Perfil del pensionista de Pensión No Contributiva*, diciembre 2018.

<sup>32</sup> SEPE, *Prestaciones por desempleo: resumen de datos*, mayo 2020.

reconoce a personas que han cotizado al sistema de la Seguridad Social y han perdido su puesto de trabajo. Si hay más hombres que mujeres con discapacidad en alta, lo esperable es que también fuesen los que en mayor porcentaje cobrarán prestaciones de desempleo, sin embargo, hay más mujeres beneficiándose de esta renta. En conclusión, las mujeres discapacitadas, aunque son menos activas y tiene menos presencia en el mercado, sin embargo, acceden en mayor medida a las prestaciones asistenciales relacionadas con el desempleo, lo que de nuevo pone en evidencia su posición discriminatoria en el mercado laboral.

## VI. ¿QUÉ HACEMOS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD?

Como ya se ha puesto en evidencia, las mujeres discapacitadas sufren una discriminación múltiple en el mercado laboral, por una doble condición: ser mujeres y ser discapacitadas. Lo que se materializa en un alto porcentaje de inactividad, en primer lugar, y en una mayor dificultad en desarrollar una actividad laboral con salarios adecuados que, posteriormente, les permitan acceder a pensiones suficientes.

En primer lugar, son precisas políticas públicas tanto de información como de formación. Información para que tengan conocimiento de los beneficios que pueden disfrutar relacionados con su discapacidad, el principal la posibilidad de solicitar su reconocimiento y graduación, lo que abre la opción de acceder a una contratación incentivada. En segundo lugar, la formación como único vehículo para promocionar la actividad de las mujeres inactivas y la mejor inserción de las que están activas. No obstante, esta formación debe también buscar la recualificación de sus competencias de acuerdo con la evolución de su discapacidad con el fin de conseguir su plena empleabilidad en todo momento. En todo caso, hay que advertir que en este trabajo no se ha analizado la situación que sufren las mujeres de forma diferenciada según se trate de una discapacidad física, mental, intelectual o sensorial, aunque las necesidades de información/formación obviamente son más acuciantes en las intelectuales, donde se agudiza la tasa de inactividad y, por ende, la discriminación en el mercado laboral.

Como bien se conoce, la norma laboral recoge la obligación de reservar un 2 % de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en el mercado ordinario en empresas de más de 50 trabajadores y un 70 % en el protegido. Si bien es verdad que los instrumentos legislativos reconocen solo como principio programático la implantación de la perspectiva de género en las medidas de protección a la discapacidad, que no se concretan en el ámbito laboral, parece adecuado que de este porcentaje se reservase una parte para la contratación de mujeres con discapacidad tanto en el ámbito del mercado ordinario como en el protegido.

Aunque los incentivos a la contratación de personas con discapacidad están cumpliendo la función de promover los contratos indefinidos de este colectivo, sin embargo, la mejora económica en el supuesto de contratación de mujeres no parece estar funcionando. De este modo, parece fundamental repensar estos incentivos con el objetivo de que realmente fomenten la actividad de las mujeres con discapacidad. Quizás no solo incrementando las cuantías de los beneficios, como ahora se hace, sino conexionando estos con acciones formativas adecuadas a los puestos de trabajo que las hagan más empleables.

Además, es preciso que se incluyan medidas adecuadas para promocionar su permanencia en el mercado de trabajo a través de la negociación colectiva o los planes de igualdad. Hasta ahora pocas son las cuestiones que se incluyen sobre la materia en estos instrumentos. No obstante, parece fundamental repensar estas cuestiones, dado que el envejecimiento de la población activa lleva aparejada el aumento de las personas con discapacidad, de modo que en corto plazo va a representar una cuestión precisa de abordar. Y en este caso, además, las mujeres serán un sector especialmente discriminado, por el hecho de ser mujeres, pero también por su discapacidad y edad. En resumen, es preciso que se incluyan en la negociación medidas que contemplen la adaptación de los puestos de trabajo a las personas discapacitadas de origen o de forma sobrevenida y, en especial, a las mujeres por su posición especialmente vulnerable en el mercado de trabajo.

Dentro de las medidas a acordar en esta negociación, sin lugar a duda, deben incluirse las acciones formativas que ya se han mencionado. Pero, asimismo, son necesarias acciones de sensibilización con el fin de que el resto de la plantilla valore la diversidad como un elemento de riqueza en las relaciones laborales, tal y como recoge el ODS número 8. Otras medidas, como el teletrabajo, también pueden ser de gran utilidad. El teletrabajo puede evitar el traslado al centro de trabajo, sobre todo para las personas con problemas de movilidad, aunque no se defiende que sea algo permanente, sino alterno, puesto que la relación con el resto de las personas trabajadoras parece un elemento fundamental de integración. Por último, otro elemento importante es la programación de la prevención de riesgos con perspectiva de género, que siempre es precisa y más en este contexto donde se deben establecer las medidas dirigidas a un colectivo especialmente sensible.