

Por:
Carmen Sánchez
Trigueros*

DIFICULTADES DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Resumen

Las mujeres con discapacidad son objeto de una multidiscriminación que condiciona significativamente su acceso al empleo y sus condiciones laborales. La brecha salarial de género afecta a este segmento de manera incisiva. Las mujeres con discapacidad reciben un salario inferior al de los hombres del colectivo y al de las mujeres sin discapacidad. Además de desventajas económicas y profesionales, las mujeres con discapacidad también sufren más violencia de género. La última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer define 6 tipos de violencia de género y la prevalencia de la violencia en la pareja a lo largo de la vida entre las mujeres con discapacidad acreditada es mayor que entre las mujeres sin discapacidad acreditada en todos los casos. Así, el 20.7 % de las mujeres con discapacidad acreditada ha sufrido violencia física o sexual de alguna pareja frente al 13.8 % de las mujeres sin discapacidad acreditada. El 40.4 % de las mujeres con discapacidad acreditada ha sufrido algún tipo de violencia en la pareja frente al 31.9 % de las mujeres sin discapacidad acreditada. El 17.5 % de las mujeres con discapacidad que ha sufrido VFSEM de alguna pareja dicen que su discapacidad es consecuencia de la violencia de sus parejas. Este porcentaje asciende al 23.4 % entre las mujeres con discapacidad que han sufrido violencia física sexual de alguna pareja.

* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.

Recibido: 10 de diciembre del 2021

Aceptado: 25 de diciembre del 2021

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género

Abstract

Women with disabilities are subject to multidiscrimination that significantly conditions their access to employment and working conditions. The gender pay gap affects this segment incisively. Women with disabilities receive a lower salary than men in the group and women without disabilities. In addition to economic and professional disadvantages, women with disabilities also suffer more gender-based violence. The latest Macro-survey on Violence against Women defines 6 types of gender violence, and the prevalence of intimate partner violence throughout life among women with accredited disabilities is higher than among women without accredited disabilities in all cases. Thus, 20.7 % of women with a certified disability have suffered physical or sexual violence from a partner compared to 13.8 % of women without a certified disability. 40.4 % of women with a certified disability have suffered some type of violence in their partner compared to 31.9 % of women without a certified disability. 17.5 % of women with disabilities who have suffered VFSEM from a partner say that their disability is a consequence of partner violence. This percentage rises to 23.4 % among women with disabilities who have suffered physical sexual violence from a partner.

Palabras clave: discapacidad, mujeres, inserción laboral, discriminación

Keywords: disability, women, labor insertion, discrimination

Sumario

I. NOTAS INTRODUCTORIAS. II. EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 1. EMPLEO ORDINARIO. - 2. EMPLEO PROTEGIDO: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y ENCLAVES LABORALES. - 3. EMPLEO AUTÓNOMO. III. DIFICULTADES DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. 1. DATOS ESTADÍSTICOS. - 1.1. Base de datos estatal de las personas con discapacidad. - 1.2. Servicio público de empleo estatal (SEPE). -1.3. Instituto Nacional de Estadística (INE) 2. MUJER Y DISCAPACIDAD: UNA DOBLE DISCRIMINACIÓN. - 3. MUJERES CON DISCAPACIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO. IV. APUNTES FINALES. V. BIBLIOGRAFÍA.

I. NOTAS INTRODUCTORIAS

El legislador español ha ido acomodando sus contenidos normativos en el tratamiento de la discapacidad con el fin de cumplir el mandato constitucional y dar aplicación a las correspondientes directrices comunitarias e internacionales. La normativa básica la constituye el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por R. D. 1/2013, del 29 de noviembre.

Esta norma refunde en un único texto las Leyes 13/1982, del 7 abril, de Integración Social de los Minusválidos, 51/2003, del 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y 49/2007, de 26 del diciembre, que estableció el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, al amparo de la autorización concedida al Gobierno por la DF 2.^a de la Ley 26/2011, del 1 de agosto, por la que se adapta la normativa interna a las directrices marcadas por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Tampoco hay que olvidar la Ley 62/2003, del 30 de diciembre (de transposición de las Directivas 2000/43 y 2000/78, cuyos artículos 27 y ss. contienen medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por motivos, entre otros, de discapacidad).

También es preciso tener en cuenta otras normas, como la Ley 53/2003, del 10 de diciembre, de acceso al empleo público de los discapacitados, en la que se insiste en la necesidad de alcanzar el 2 % de puestos públicos ocupados por discapacitados (con una minusvalía igual o superior al 33 %). Para conseguir este objetivo, se eleva el cupo de plazas ofertadas a tal efecto a no menos del 5 %, con la consiguiente reforma de la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, del 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (también R. D. 2271/2004, del 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad]. También cabe citar como una norma más que da ventajas o

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad
desde la perspectiva de género

condiciones especiales para acceder a un trabajo, aunque en este caso no sea un empleado asalariado, el R. D. 863/2006, del 14 julio, que regula el acceso de este colectivo a notarías y registros.

Igualmente, merecen referencia expresa la Ley 41/2003, del 18 de noviembre, de Protección Patrimonial de las Personas con Discapacidad y de Modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria, y la Ley 8/2005, del 6 de junio, de Compatibilidad de las Pensiones de Invalidez no Contributivas con el Trabajo Remunerado, así como la Ley 39/2006, del 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

Algunas de las disposiciones citadas y otras normas de contenido más general, han sido afectadas por la Ley 26/2011, del 1 de agosto, por la que se adapta la normativa interna a las directrices marcadas por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Junto a las normas expuestas existe un completo entramado de normas reglamentarias que se ocupan de aspectos diversos de la discapacidad. Puede hacerse mención, por ejemplo, a las siguientes:

- R. D. 1368/1985, del 17 de julio, sobre la relación laboral especial en los centros especiales de empleo (modificado por R. D. 427/1999, del 12 de marzo)¹
- R. D. 2274/1985, del 4 de diciembre, sobre centros ocupacionales de empleo

1 La D. A. 24, Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, previó que el Gobierno, en el plazo de 12 meses, revisaría el citado Real Decreto, así como la regulación de las cuestiones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial que afecten a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo. No obstante, en el periodo transcurrido, este mandato ha quedado incumplido.

- R. D. 1539/2003, del 5 de diciembre, de fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación para trabajadores que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 65 %
- R. D. 364/2005, del 8 abril, sobre cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad
- R. D. 290/2004, del 20 de febrero, de regulación de los enclaves laborales
- R. D. 1971/1999, del 23 de diciembre, que establece los baremos para la determinación del grado de discapacidad y el R. D. 174/2011, del 11 de febrero, que aprueba el baremo para la valoración de la dependencia
- Orden TAS/1040/2005, del 18 de abril, de actualización de las cuantías de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformaciones definitivas no invalidantes
- R. D. 1451/1983, del 11 de mayo, sobre empleo selectivo y fomento del empleo (modificado por R. D. 170/2004, del 30 de enero, y por disposición adicional primera Ley 43/2006)
- Real Decreto 383/1984, del 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la LISMI
- Orden FOM/3557/2003, del 10 diciembre, por el que se aprueba la instrucción sobre el establecimiento de criterios de preferencia en la adjudicación de contratos sobre la base de la integración de las personas con discapacidad en las plantillas de las empresas licitadoras
- R. D. 1414/2006, del 1 de diciembre, sobre la consideración de persona con discapacidad a los efectos del R. D. 1/2013

Téngase en cuenta, por último, que las comunidades autónomas disfrutan de competencias en materia de asistencia y servicios sociales, de ahí que sus normas puedan tener incidencia en esta materia.

La genérica de obligación de los poderes públicos para contribuir a hacer efectiva la integración social de los discapacitados alcanza igualmente a las

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género

administraciones autonómicas y a las corporaciones locales. Esta integración puede producirse a través de la asistencia social y los servicios sociales, materia que el art. 148.1.20 de la CE atribuye como posible a las comunidades autónomas. Todas las comunidades autónomas han incluido entre las competencias exclusivas que les son propias, según lo dispuesto en los Estatutos de Autonomía, la asistencia social. Así, la gestión de los servicios sociales está atribuida a los órganos competentes de cada comunidad autónoma y a las direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imsero) en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Las prestaciones básicas, garantizadas por las Leyes Autonómicas de Servicios Sociales, son información y orientación, ayuda a domicilio, alojamiento alternativo y prevención e inserción social. Estas prestaciones se hacen efectivas a través de los servicios sociales de los municipios que constituyen el nivel de atención social primaria.

Téngase en cuenta también que la Ley de Bases de Régimen Local regula las competencias de los municipios, entre las que contempla “la evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social” (art. 25.2 e) de la Ley 7/1985, del 2 de abril, modificado por el art. 1.8 de la Ley 27/2013, del 27 de diciembre).

Con la misma base normativa algunas Comunidades Autónomas han aprobado normas específicas de protección de las personas discapacitadas, en las que se regulan servicios sociales especializados para este tipo de personas, se encomienda a los Gobiernos autonómicos la elaboración de Planes Integrales de Actuación, se ofrecen subvenciones y ayudas económicas variadas, reglas de preferencia en la contratación administrativa, etc.

Además no se puede olvidar que esta integración puede producirse también como consecuencia de medidas de fomento del empleo, y aunque la materia laboral se ve afectada por una reserva a favor del Estado (art. 149.1.7 de la CE), el Tribunal Constitucional ha admitido que en esta materia las comunidades

asuman un papel protagonista. De hecho, los programas autonómicos de empleo cohabitan con los estatales, no siempre de un modo plenamente pacífico. La gestión de estos programas autonómicos de fomento del empleo se lleva a cabo en algunas comunidades autónomas a través de las Consejerías de Trabajo y Empleo correspondientes, mientras que en otras se encarga de esta labor de gestión el Servicio Público de Empleo Autonómico.

II. EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

- a) Empleo ordinario [en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo], cuyo régimen jurídico será el establecido con carácter general en el estatuto de los trabajadores y normas complementarias, si bien con las singularidades precisas para garantizar la protección en el trabajo de estas personas (art. 37.2 a) del R. D. 1/2013).²
- b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.
- c) Empleo autónomo.

1. EMPLEO ORDINARIO

La reserva de cuotas constituye una obligación o imposición al empleador, con lo que se pretende asegurar la inserción de las personas con discapacidad, pero en la práctica ha resultado poco efectiva, pese a que el porcentaje de cuota o cupo en España es inferior al de otros países como Francia, Italia o Alemania³.

Para garantizar el acceso de las personas discapacitadas al mercado laboral ordinario, se ha establecido una cuota de reserva aplicable en las empresas

2 Desde este punto de vista, tienen especial importancia las normas sobre prevención de riesgos laborales.

3 Rodríguez Escanciano, S. (2008). La integración laboral de las personas con discapacidad tras la Ley de Contratos del Sector Público. *Temas Laborales*, 95, p. 90.

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad
desde la perspectiva de género

públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, de manera que, al menos, el 2 % de la plantilla debe cubrirse con este tipo de trabajadores⁴. Este porcentaje se calcula sobre la plantilla total de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo que posea y de la forma de contratación laboral de los trabajadores⁵, conforme a las siguientes reglas (D. A. 1.ª del R. D. 364/2005)⁶

- a) El periodo de referencia es el de los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtiene el promedio de los trabajadores empleados

4 Art. 42 del R. D. 1/2013

La cuestión de la relación entre el principio constitucional de igualdad y los de mérito y capacidad en el acceso al empleo público generó un amplio debate y numerosas controversias doctrinales y prácticas, hasta que el Tribunal Constitucional debió pronunciarse expresamente sobre este asunto (STC N.º 269/1994, de 3 de octubre). En aquel caso, la recurrente en amparo estimaba que la imposición de cuotas de reserva a favor de personas con discapacidad en un proceso selectivo para el acceso a unas plazas de funcionario de una Administración autonómica vulneraba el principio de igualdad. El TC entendió que *era claro que la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo, destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo [...], no vulnera el art. 14 CE* y que, consecuentemente, no estamos ante un supuesto de discriminación, ya que las medidas de reserva son mecanismos aptos para el efectivo cumplimiento de los mandatos constitucionales, favorecen la igualdad en el acceso al empleo público de todos los ciudadanos y permiten la satisfacción de los intereses generales mediante la selección de candidatos aptos desde la perspectiva de los principios de mérito y capacidad consagrados en el artículo 103. Esta posición del TC ha resultado un presupuesto imprescindible para el mantenimiento y posterior desarrollo de la normativa reguladora del acceso al empleo público de las personas con discapacidad, fortaleciendo las técnicas de reserva de empleo y permitiendo una difusión de estas en otros ámbitos. Vid. Pérez Pérez, J. (2015). *Contratación laboral de personas con discapacidad. Incentivos y cuotas de reserva*. Lex Nova.

5 Una vez determinada la plantilla de la empresa, en los términos descritos anteriormente, debe aplicarse un porcentaje sobre la misma del 2 %, que arrojará la cuota de trabajadores con discapacidad que la empresa debería tener contratados. Para ello, debe realizarse una interpretación finalista de la norma y el redondeo debe ser a la baja, no existiendo obligación de contratar a uno más hasta alcanzar el siguiente número entero.

6 La reserva de cuotas constituye una obligación o imposición al empleador, con lo que se pretende asegurar la inserción de las personas con *discapacidad*, pero, en la práctica, ha resultado poco efectiva, pese a que el porcentaje de cuota o cupo en España es inferior al de otros países como Francia, Italia o Alemania. Vid. Rodríguez Escanciano. La integración laboral de las personas con discapacidad tras la Ley de Contratos del Sector Público, art. cit, p. 90.

en la totalidad de los centros de la empresa, incluidos los contratados a tiempo parcial.

- b) Se computan como trabajadores fijos los trabajadores con contrato de duración determinada superior a un año y se incluyen los trabajadores con discapacidad que se encuentren prestando servicios en la empresa o administración pública en virtud de contratos de puesta a disposición con empresa de trabajo temporales⁷.
- c) Los contratos temporales que no superen el año computan según el número de días trabajados en los 12 meses inmediatamente anteriores. Cada 200 días trabajados o fracción computan como un trabajador más, contabilizando como días de trabajo efectivo los descansos semanales, festivos y vacaciones. Cuando el cociente de dividir por 200 el número de días trabajados en el periodo de referencia supere el número de trabajadores contabilizados, se tiene en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores. Con carácter excepcional, las empresas pueden quedar exentas de cumplir total o parcialmente la obligación anterior, ya sea a través de acuerdos recogidos en convenios colectivos de ámbito estatal o inferior o por acogerse voluntariamente a alguna de las medidas alternativas previstas en el R. D. 364/2005, del 8 de abril.

Para el acceso al empleo público se establece un cupo de reserva mínimo del 7 % de las plazas ofertadas, del que, al menos el 2 %, se destinarán a personas con discapacidad intelectual, de modo que progresivamente se alcance el 2 % de los efectivos totales de cada administración pública (art. 59.1 de la EBEP). A los efectos anteriores, se atiende a la definición de persona con discapacidad dada por el art. 7 del R. D. 1/2013. La efectividad de esta medida se encuentra en el R. D. 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Además, esta norma prevé la posibilidad de hacer convocatorias independientes para su cobertura (art. 4), extender la obligación de reserva a las convocatorias de personal temporal (art. 6) y a los procesos de

⁷ Con respecto a las ETT, se consideran empresas ordinarias y para la determinación de la plantilla se computarán todos los trabajadores de la ETT, ya sea personal de estructura o trabajadores contratados, para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad
desde la perspectiva de género

promoción interna (art. 5). También prevé la incorporación de criterios para adaptar tiempos adicionales en la realización de las pruebas selectivas en función de las especiales dificultades que presenten los aspirantes discapacitados, con el fin de asegurar su participación en igualdad de condiciones que el resto de participantes⁸.

El incumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo para las personas con discapacidad o de la aplicación de medidas alternativas de carácter excepcional, tipificado como infracción administrativa grave, conlleva, además de la multa económica prevista en el art. 40.1 de la LISOS, la imposición de las penas accesorias del art. 46.1 de la misma ley. La sanción se impondrá en su grado máximo cuando en los dos años anteriores a la fecha de la comisión de la infracción el responsable hubiere sido sancionado en firme por incumplimiento de la misma obligación⁹.

La reserva de puestos de trabajo, que no es contraria al principio de igualdad y no discriminación, ni al derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, exige, en todo caso, que dichas personas superen las pruebas selectivas pertinentes y acrediten en su momento el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con las tareas y funciones correspondientes, “según se determine reglamentariamente”¹⁰. Además, la cuota de reserva no genera derecho de prioridad en caso de despido colectivo¹¹.

Por otro lado, para la adjudicación de contratos en el sector público, el cumplimiento por las empresas de la obligación, de contar con el 2 % de trabajadores con discapacidad o la adopción de medidas alternativas

8 O. PRE/1822/2006, del 9 de junio. En el ámbito de la relación laboral especial de residencia, para el acceso a las plazas de formación sanitaria especializada, el art. 22.3 de la Ley 44/2003, del 21 noviembre, establece una reserva de plazas de al menos 7 % de la totalidad de las plazas ofertadas en cada convocatoria. Su desarrollo legal se encuentra en el art. 32 del R. D. 639/2014, del 25 julio.

9 Art. 39.2 de la LISOS.

10 STC N.º 269/1994, del 3 de octubre de 1994 (RTC 1994, 269).

11 STS del 4 de febrero del 2002 (R. J. 2002, 10168).

correspondientes, será un dato a ponderar por los órganos de contratación. Para los efectos anteriores, los pliegos de cláusulas administrativas pueden exigir a los licitadores la aportación de un certificado de la empresa en el conste el número global de trabajadores de plantilla y el de trabajadores con discapacidad o si se ha optado por la aplicación de las medias alternativas una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración sobre las concretas medidas aplicadas¹².

Por último, conviene recordar que los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta, y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional. Este mismo derecho alcanza a quienes continuaran afectos de una incapacidad permanente para los puestos que se adecuen a su capacidad laboral¹³.

2. EMPLEO PROTEGIDO: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y ENCLAVES LABORALES

El empleo con apoyo se define como el “conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresa del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”¹⁴. Se trata de una medida específica dirigida a personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo que, dentro del conjunto de las personas con discapacidad, presentan una discapacidad más severa y por tanto una mayor dificultad para acceder al mercado laboral, que se encuentran en alguno de estos tres supuestos¹⁵:

12 D. A. 4.^a del R. D. 3/2011.

13 Art. 2.1 del R. D. 1451/1983.

14 Art. 41 del R. D. 1/2013.

15 Como señala la exposición de motivos del R. D. 870/2007, del 2 de julio, el programa de

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad
desde la perspectiva de género

- a) Personas con parálisis cerebral o con una enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %
- b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %
- c) Personas sordas y discapacidad auditiva con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %¹⁶

Las empresas pueden contratar a estas personas a través de los contratos bonificados establecidos en la normativa sobre contratación de trabajadores con discapacidad. Pueden ser contratos indefinidos o de duración determinada por tiempo no inferior a 6 meses y contratos a tiempo completo o a tiempo parcial con jornada no inferior al 50 % de la de un trabajador a tiempo completo comparable¹⁷.

Las acciones concretas se desarrollan en el marco de proyectos de empleo con apoyo con duración entre 6 meses y 1 año, prorrogable por otro más, salvo en el supuesto de que vayan dirigidos a personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, en cuyo caso el plazo máximo es de 2 años. Puede ampliarse 6 meses siempre que se detecten mayores dificultades que exijan necesidades específicas de apoyo.

Los promotores de estos proyectos y, en definitiva, los beneficiarios de las subvenciones que se establecen, pueden ser asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro y centros especiales de empleo (en adelante, CEE).

El empleo protegido comprende el trabajo en centros especiales de empleo y los enclaves laborales.

empleo con apoyo puede considerarse como una medida de acción positiva dentro de este colectivo de personas “ya que se trata de tratamientos más intensos y diferenciados para estimular la permeabilidad de estos grupos de trabajadores...”.

16 Arts. 1 y 3 y D. A. 1.ª del R. D. 870/2007.

17 Art. 3 del R. D. 870/2007.

Los CEE son aquellos que tienen por objetivo principal la realización de un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, además de asegurar un empleo remunerado ajustado a sus necesidades personales y sociales a los trabajadores minusválidos, y favorecer la integración del mayor número posible de minusválidos al régimen de trabajo normal¹⁸. Estos centros podrán ser creados por organismos públicos, privados y empresas¹⁹, y ser personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes²⁰.

Los CEE cuentan con servicios de ajuste personal y social. Vienen definidos como servicios “que permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los CEE tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo”²¹ y acompañados por unidades de apoyo a la actividad profesional²², configuradas como equipos multiprofesionales que permiten ayudar a aquellos trabajadores de los Centros Especiales que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral como son las personas con parálisis cerebrales, con enfermedad mental o discapacidad intelectual superior al 33 por ciento, así como discapacitados físico o sensoriales con grado de minusvalía del 65 por ciento²³.

18 Art. 43 y ss. del R. D. 1/2013.

19 Art. 45 del R. D. 1/2013.

20 Art. 2.1 del R. D. 1368/1985.

21 Art. 43.2 del R. D. 1/2013.

22 Las unidades de apoyo tienen, entre otras, las siguientes funciones (art. 2 del R. D. 469/2006, del 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los CEE): detectar, a través del análisis de la persona y del puesto de trabajo, necesidades de apoyo para el desarrollo de su actividad profesional; establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social del trabajador para que este sean un estímulo en la incorporación al puesto de trabajo; apoyar a cada trabajador en su puesto de trabajo; favorecer y potenciar su autonomía e independencia; desarrollar cuantos programas de formación sean necesario para su adaptación al puesto de trabajo, así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos; asistir al trabajador, en su caso, en los procesos de incorporación a enclaves laborales y al mercado ordinario de trabajo.

23 Arts.1 y 3 del R. D. 469/2006, del 21 de abril.

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género

Son empresas que pueden adoptar cualquier forma jurídica cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de estos en el mercado ordinario de trabajo. Al menos el 70 % de su plantilla ha de estar formada por personas que tengan reconocida una discapacidad con grado igual o superior al 33 %.

En el ámbito estatal los centros especiales de empleo vienen regulados en el R. D. 2273/1985, del 4 de diciembre²⁴.

Por su importancia, para la inserción laboral de discapacitados, los CEE reciben ayudas y subvenciones²⁵, las cuales tienen dos aplicaciones básicamente:

1. Financiación parcial de proyectos que generen empleos, preferentemente estables, para trabajadores con discapacidad desempleados, ya sea mediante la creación de nuevos CEE, ya sea mediante la ampliación de la plantilla en los ya existentes²⁶
2. Mantenimiento de puestos de trabajo²⁷

24 En algunas comunidades también se han dictado normas. En este sentido, puede verse el Decreto 2/2015, del 9 de enero, de centros especiales de empleo de personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de La Rioja (B. O. de La Rioja, 14 de enero del 2015, núm. 6).

25 Art. 44 del R. D. 1/2013 y OM del 16 de octubre de 1998.

26 Pueden concederse las siguientes ayudas (art. 4.A.4 OM, del octubre de 1998):

- Subvenciones con un máximo de 12,020.24 € por cada puesto de trabajo creado si el centro supera el 90 % de trabajadores minusválidos en plantilla.
- Subvenciones con un máximo de 9,015.18 € por cada puesto de trabajo si el centro emplea un porcentaje de trabajadores minusválidos entre el 70 % y el 90 % de su plantilla.

27 Art. 4.B de la OM del 16 de octubre de 1998

- Bonificaciones en la cuota empresarial que ya no se regulan por la orden de 1998, sino por el programa de fomento del empleo.
- Subvenciones del coste salarial del puesto de trabajo ocupado por un trabajador con jornada de trabajo laboral normal y que esté en alta en la seguridad social por un importe del 50 % del salario mínimo interprofesional, reducida proporcionalmente si es a tiempo parcial.

Las subvenciones para la integración de personas con CEE y trabajo autónomo previstas, se otorgan por el sistema de concesión directa regulado en el R. D. 357/2006, del 24 marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional. El procedimiento se inicia a instancia de parte. La resolución debe dictarse y notificarse dentro del plazo de 6 meses desde la presentación de la solicitud. La falta de resolución expresa provoca la desestimación de la solicitud por silencio administrativo (arts. 2.1 b) y 5 del R. D. 357/2006).

El R. D. 290/2004, del 20 de febrero, que desarrolla la previsión contenida en el art. 46 del R. D. 1/2013, prevé la posibilidad de que los CEE celebren contratos (enclaves laborales) con empresas del mercado ordinario de trabajo (llamadas “empresas colaboradoras”) para la realización de obras y servicios correspondientes a la actividad normal de las mismas. Estos enclaves favorecen el tránsito de los trabajadores del centro especial de empleo al mercado ordinario de trabajo (art. 2), e incrementan la actividad de estos centros, fomentándose con ello la contratación de nuevos trabajadores. Pero sobre todo, facilitan a las empresas el cumplimiento de la obligación de reservar el 2 % de sus puestos de trabajo a estos trabajadores (art. 2 e) y D. A. 2.^a y Final 2)²⁸.

El equipo de trabajadores desplazados no podrá ser inferior a 5 si la empresa tiene más de 50 trabajadores, y a 3 en caso contrario. Todos ellos deben

-
- Subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas por un importe de hasta 300,000 pesetas (1,803.04 €) (art. 4.B.3).
 - Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente el CEE, de forma que se asegure su estabilidad y viabilidad (art. 4.B.4).
 - Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de los CEE que no tengan ánimo de lucro y sean de utilidad pública (art. 4.B.5 de la OM, del 16 de octubre del 1998).

28 Tales contratos de arrendamiento de servicios deben celebrarse por escrito y en las condiciones establecidas en el citado Real Decreto (arts. 5 y 7 del R. D. 290/2004, del 20 febrero). Estos contratos consisten en el desplazamiento temporal de trabajadores del centro especial a la empresa colaboradora (art. 6). A estos enclaves se les aplica la normativa sobre contrata y subcontratas de obras y servicios recogida en el art. 42 del E. T. y arts. 142.1 y 168.1 de la LGSS. Ambos empresarios deben colaborar en materia de seguridad y salud (art. 9).

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género

ser discapacitados (al menos 33 % de minusvalía), al menos un 60 % debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo, y el 75 % del total del grupo debe tener una antigüedad en el centro especial de empleo de al menos 3 meses. Se consideran trabajadores con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo las personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual (de al menos 33 %), con discapacidad física o sensorial de al menos un 65 %, y las mujeres no incluidas en los supuestos anteriores (estas mujeres podrán alcanzar hasta un 50 % de ese 60 %).

Durante la prestación de servicios el trabajador mantendrá su relación laboral de carácter especial de minusválido en centro especial de empleo (R. D. 1368/1985, del 17 de julio), encargándose el centro de la dirección y organización del trabajo en el enclave (art. 8 del R. D. 290/2004), y quedando en sus manos la facultad disciplinaria.

La duración mínima del enclave será de 3 meses y máxima de 3 años, pudiendo prorrogarse por periodos no inferiores a 3 meses hasta el máximo expuesto. Transcurridos los 3 años, el enclave solo podrá prorrogarse si la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubiera contratado indefinidamente al menos a uno de esos trabajadores con especiales dificultades si el enclave ocupaba hasta 20 trabajadores, y al menos 2 si ocupaba a más.

Se reconoce a las empresas colaboradoras que contraten indefinidamente a un trabajador del enclave con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo ordinario una subvención de 7.814 € por contrato celebrado a jornada completa, la parte proporcional si es a tiempo parcial, y una bonificación en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato (art. 2.2.2 de la Ley 43/2006), en relación con el art. 6.2 del R. D. 290/2004), convirtiéndose con ello esta medida en un híbrido entre las facilidades económicas y las no económicas. Si el trabajador contratado indefinidamente no es un minusválido con especiales problemas de empleo, el empresario podrá acceder a las ventajas del R. D. 170/2004, de 30 de enero

(que modifica el R. D.) y del Programa de Fomento del Empleo establecido en la Ley 43/2006, esto es, una subvención de 3,907 € si el contrato indefinido se celebra a jornada completa, o la parte proporcional en contratos a tiempo parcial, y, en su caso, una bonificación a las cuotas de Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato de 375 €/mes (4,500 €/año)²⁹.

Los titulares de los centros especiales de empleo deberán solicitar a la Oficina de Empleo los trabajadores minusválidos que pretendan emplear. La Oficina de Empleo recabará informe de los equipos multiprofesionales sobre los trabajadores más adecuados para el puesto, teniendo en cuenta que estos estarán clasificados en la oficina por el tipo y grado de minusvalía que les hubieran reconocido dichos equipos (art. 4 del R. D. 1368/1985).

El contrato deberá concertarse por escrito y en modelo oficial, debiendo remitir a la Oficina de Empleo un ejemplar al equipo multiprofesional correspondiente (art. 5).

La plantilla de los CEE estará constituida por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 % de aquella. A los efectos de este límite, no se tendrá en cuenta al personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, esto es, servicios de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos, que procuren al trabajador minusválido una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social (art. 43.2 del R. D. 1/2013)³⁰.

29 Estas ayudas, contempladas en los arts. 12 y 13 del R. D. 290/2004, se otorgan por el sistema de concesión directa regulado en el R. D. 357/2006, del 24 de marzo. El procedimiento se inicia a instancia de parte ante el órgano competente para su resolución, el cual deberá dictar y notificar la resolución en el plazo de 3 meses desde su entrada en el registro correspondiente, transcurrido el plazo sin recaer resolución expresa, se entenderá denegada por silencio administrativo (arts. 2.1 c) y 5 del R. D. 357/2006).

30 Para facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido a las tareas propias del puesto de trabajo o para completar la formación necesaria para el mismo, en el contrato podrá establecerse en un periodo de adaptación, que hará las veces de periodo de prueba. La duración de este periodo será la fijada por convenio, sin que pueda ser superior en ningún

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género

El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada (art. 10.1 del R. D. 1368/1985), ajustándose a cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral (arts. 2 y 15 del E. T.), como expresamente recuerda la D. A. 8.^a de la Ley 43/2006, pero con ciertas peculiaridades en el contrato para la formación y aprendizaje y en el contrato de trabajo a domicilio, relativas, en el primer caso, a la ampliación de la duración, contenidos formativos y tiempo máximo de formación teórica. Cabe entender que, dentro de los supuestos que pueden dar lugar a la celebración de contratos para la formación y aprendizaje, se encuentran aquellos que tienen por objeto lograr la mejor adaptación del trabajador con discapacidad al puesto de trabajo o cuando así lo exijan las condiciones de aquel. Caso al que alude el art. 13 del R. D. 1451/1983. En el contrato de trabajo a distancia (antiguo contrato a domicilio), que no se podrá celebrar con trabajadores con discapacidad psíquica, se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para realizar la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el CEE pone a disposición del trabajador discapacitado (art. 7 del R. D. 1368/1985; arts. 11.2 y 13 del E. T.).

Son principios generales de la organización del trabajo:

1. El respeto y consideración debidos a la dignidad personal y profesional del trabajador minusválido por parte del titular del CEE, sus representantes legales y el personal directivo (art. 8.1 del R. D. 1368/1985).

caso a los 6 meses (art. 10.2.1 del R. D. 1368/1985). Corresponderá al equipo multiprofesional decidir sobre la necesidad de que el trabajador minusválido pase por un periodo de este tipo y sobre las condiciones del mismo, especialmente cuando este supere la duración máxima prevista en el art. 14.1 del E. T. (art. 10.2.2 del R. D., 1368/1985). Si falta esta autorización del equipo multiprofesional, el periodo de prueba fijado por las partes carece de validez, ya que, de otro modo, se estaría incumpliendo la finalidad de otorgar una protección reforzada en esta materia al trabajador minusválido (STS del 24 diciembre del 2001 [R. J., 2002, 2078]; STS del 24 de enero del 2002 [R. J., 2002, 5302]); véase, igualmente, STS del 24 de diciembre del 2001 [R. J., 2002, 2078]; STS del 24 de enero del 2002 [R. J., 2002, 5302]; STS] Castilla y León, 11 de febrero de 1997 [AS, 1997, 909]; STS] Valencia, 11 de marzo de 1997 [AS, 1997, 1128]).

2. Que la organización y los métodos de trabajo se asemejen lo más posible a los de la empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permiten, con la finalidad de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario (art. 8.2 del R. D. 1368/1985).
3. La aplicación de la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo (art. 8.3 del R. D. 1368/1985).
4. Que los equipos multiprofesionales sometan a revisión a los minusválidos, al menos con una periodicidad de dos años, con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a sus características personales y profesionales, y de valorar el grado de adaptación profesional alcanzado (art. 6 del R. D. 1368/1985).
5. La necesidad de un informe previo del equipo multiprofesional para efectuar los ascensos (art. 11 del R. D. 1368/1985).

Los trabajadores minusválidos tendrán los derechos y deberes básicos previstos en el E. T. (art. 9 del R. D. 1368/1985; arts. 4 y 5 del E. T.), incluida la promoción en el trabajo, con el informe previo del equipo multiprofesional (art. 11 del R. D. 1368/1985), los derechos de representación colectiva y de reunión y el derecho a la negociación colectiva. Estarán legitimadas para negociar convenios de ámbito supraempresarial las asociaciones que tengan en el sector el grado de representatividad previsto en el art. 87 del E. T. (arts. 20 y 21 del R. D. 1368/1985)³¹.

31 La jornada de trabajo de estos trabajadores tiene las siguientes especialidades (art. 13 de R. D. 1368/1985):

1. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
2. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de 10 días en un semestre.

En materia de salario y garantías salariales, rigen las siguientes reglas (art. 12 y D. A. 2.ª de la R. D. 1368/1985):

- No podrán establecerse incentivos al rendimiento que, según los equipos multiprofesionales, puedan suponer un riesgo para la salud o la integridad física o moral del trabajador.

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad
desde la perspectiva de género

En materia de subrogación empresarial, viene afirmando reiteradamente el TS que a los centros especiales de empleo sometidos a un convenio sectorial distinto al de limpieza de edificios y locales que concurren a una contrata de limpieza, es de aplicación el mecanismo subrogatorio previsto en el mismo, aunque implique la adscripción de trabajadores no minusválidos³². Lo mismo ocurre cuando se da una situación inversa, es decir, cuando la empresa entrante no es un centro especial de empleo y debe hacerse cargo de los trabajadores con discapacidad de la empresa saliente y entra en juego una cláusula convencional análoga en otros sectores de actividad³³. Ahora bien, esta doctrina no autoriza a incluir en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales a los centros especiales de empleo, cuando estos disponen de un convenio colectivo específico en vigor (STS23-9-2014 [R. J. 2014, 4959]).

Para la extinción contractual, también funciona esta remisión al E. T. (arts. 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 y 57 del E. T.)³⁴.

-
- Tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias de al menos 30 días de salario.
 - Podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento cuando el rendimiento del trabajador minusválido sea inferior al normal en un 25 % y haya sido constatado así por el equipo multiprofesional, sin que la disminución proporcional del salario pueda superar ese porcentaje.
 - Los trabajadores serán beneficiarios de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

La movilidad funcional y geográfica (art. 14 del R. D. 1368/1985) y la modificación de condiciones de trabajo (art. 15 del R. D. 1368/1985) se rigen por lo establecido en el E. T. (arts. 39, 40 y 41 del E. T.), con la única especialidad de que los cambios que conllevan requieren el informe previo del equipo multiprofesional.

En materia de suspensión del contrato, rige una completa remisión a lo previsto en el E. T. (art. 17 del R. D. 1368/1985; arts. 45, 46, 47 y 48 del E. T.).

32 SSTS del 21 de octubre del 2010 (R. J., 2012, 3353) y 4 de octubre del 2012 (R. J., 2012, 10002).

33 STS del 10 de febrero del 2014 (R. J., 2014, 1622).

34 Con las siguientes singularidades para la extinción por causas objetivas (art. 16 del R. D. 1368/1985; art. 52 del E. T.):

1. La ineptitud sobrevenida del trabajador deberá ser constatada por el equipo multiprofesional.
2. En caso de falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, la extinción deberá ser constatada por el equipo multiprofesional, y tienen que haber transcurrido al menos 3 meses desde que se introdujeron.

3. EMPLEO AUTÓNOMO

Corresponde a las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, la adopción de medidas de fomento del trabajo autónomo para las personas con discapacidad dirigidas el establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia o a través de entidades de economía social.³⁵

La Orden del 5 de junio del 2007³⁶, modificada por O. TMS/1006/2018³⁷, contempla los programas de promoción de empleo autónomo de las personas desempleadas en general, entre los que se encuentra los desempleados/desempleadas con discapacidad.

-
3. Se requiere informe del equipo multiprofesional para la amortización de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
La adopción de esta medida sin haberse solicitado informe previo del equipo multiprofesional, conllevará la improcedencia del despido y no su nulidad (SSTSJ Madrid, del 5 de febrero del 2008 [AS, 2008, 665], Cataluña 19 enero 2012 [AS 2012, 479] y Andalucía 3 junio 2015 [AS 2015, 1575]). Ahora bien, se entenderá por cumplido dicho requisito si intentada su obtención con carácter previo a la decisión extintiva, el mismo no fuera emitido por la ausencia de órganos que asuman dicha competencia (STSJ Andalucía, 19 de enero del 2017 [JUR 2017, 179297]).
 4. Los porcentajes de faltas de asistencia al trabajo que facultan al empresario para la extinción se elevan al 25 % en 2 meses consecutivos o al 30 % en 4 discontinuos.

35 Art. 47 del R. D. 1/2013.

36 Orden TAS/1622/2007, del 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

37 Orden TMS/1006/2018, del 26 de setiembre, por la que se modifica la Orden TAS/1622/2007, del 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

III. DIFICULTADES DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. DATOS ESTADÍSTICOS

1.1. Base de datos estatal de las personas con discapacidad

Existe un total contabilizado de 3,078,350 personas discapacitadas³⁸, de las que 1,544 973 son hombres y 1,533,377 son mujeres³⁹. De ellas el número con la primera deficiencia de discapacidad intelectual supone 266,379 personas, según la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad⁴⁰, cuyo último registro es del 2018.

La característica principal de las personas en edad laboral discapacitadas es el alto número de inactivos. No hay diferencias por sexos presentando en ambos casos una tasa similar, pero sí por edad, ya que las tres cuartas partes se concentran en los mayores de 45 años y también por grado de discapacidad al aumentar el grado aumenta el porcentaje de personas inactivas.

Una de las características habituales del colectivo con discapacidad en el mercado laboral es una baja tasa de actividad y participación en el mercado laboral. El problema de la inactividad afecta principalmente a las mujeres, tanto en su incorporación al mercado laboral como en su permanencia⁴¹.

38 De ese total, 3,078,350 corresponden a aquellas personas que, por haber obtenido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, han resultado con la consideración de personas con discapacidad (99, 181 menos que al 31 de diciembre del 2017, un descenso del 3.1 %).

39 Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad (Informe del 31 de diciembre del 2018). https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/bdepcd_2018.pdf.

40 La información que se recoge en la Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad, es la relativa al histórico de las personas que han solicitado el reconocimiento de la situación de discapacidad, así como el resultado de las valoraciones efectuadas por los equipos de valoración de las distintas comunidades autónomas que conforman el Estado español, incluidas las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

41 Santero Sánchez, R., Castro Núñez, R. y Martín Barroso, V. (2017). Integración laboral de mujeres con discapacidad. *Futuro del trabajo: trabajo decente para todos*, 3.

Las estimaciones de la probabilidad de contratación indefinida es 3 puntos porcentuales superior para los hombres que para las mujeres, dejando así constancia de una mayor dificultad en mantener su estabilidad laboral.

A través de la información de las trayectorias laborales analizadas, el análisis de los episodios de empleo, paro e inactividad, muestran ligeras diferencias en edades más jóvenes (menores de 30 años) y estas se acentúan con la edad. La edad de entrada por primera vez en el mercado laboral es ligeramente superior entre las mujeres que en hombres y aumenta con el grado de discapacidad.

Se observa una clara disminución en las diferencias de género en la edad de entrada al mercado laboral en las cohortes de edades más jóvenes (19 y 20 años respectivamente para hombres y mujeres menores de 30 años, frente a 21 y 24 entre los mayores de 45 años), constituyendo esto un avance social. Las diferencias entre mujeres y hombres disminuyen en el grupo de grado de discapacidad de más de 64 % o con movilidad reducida, reflejando quizás la similitud en las opciones de puestos laborales y la existencia de un mercado laboral más protegido para estos casos.

La mayor parte de las diferencias de género observadas en la participación del colectivo de personas con discapacidad en el mercado laboral reproduce las diferencias de género existentes en el mercado laboral global, aunque, en términos generales, con peores condiciones, tanto en la incorporación como en la evolución posterior en su trayectoria laboral, en lo referente a segregación horizontal, mayor parcialidad, menor salario, etc.

1.2. Servicio público de empleo estatal (SEPE)

En 2018 se registró el mayor número de afiliados del colectivo desde el 2014. Este aumento fue más favorable a las mujeres y entre los trabajadores mayores de 45 años, a diferencia de lo ocurrido en el resto de los afiliados, donde el aumento afectó por igual a ambos sexos y favoreció más a los más jóvenes. Los mayores incrementos de afiliados discapacitados se registraron en los sectores agrícola e industrial. Sin embargo, el mayor número se concentra,

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género

dentro de los servicios, en las actividades de servicios a edificios y actividades de jardinería y sobre todo en actividades de servicios sociales sin alojamiento, tanto por volumen (suman casi el 30 % de afiliados) como en representación, ya que, en el primer caso, suponen el 6.45 % del total de afiliación de la actividad, llegando en el segundo al 15.27 %⁴². El mayor número de ocupados asalariados se concentra en el régimen general. Este régimen representa más del 90 % de toda la afiliación del colectivo.

Aunque la afiliación ha aumentado en todos los regímenes, lo ha hecho con mayor intensidad en los sistemas especiales agrario y de empleados de hogar⁴³. Ello enlaza con el hecho de que el 70 % de las personas con discapacidad refiere barreras en el acceso a la educación, la proporción de personas con niveles educativos bajos sigue siendo alta y el abandono educativo precoz de los jóvenes con discapacidad está entre los más elevados de Europa⁴⁴.

1.3. Instituto Nacional de Estadística (INE)

Los últimos datos aportados por la encuesta del INE del 2020, El Empleo de las Personas con Discapacidad, proporciona información sobre las tasas de actividad, empleo y paro de forma comparada entre la población en edad de trabajar con y sin discapacidad. Mientras que las tasas de actividad en las personas sin discapacidad son de 70.7 % para mujeres y de 81.6 % para hombres, estas tasas para las personas con discapacidad están entre el 34.6 y 34.1 %. Se observa, asimismo, una menor tasa de empleo en la población con discapacidad y una mayor tasa de paro. Las diferencias de género en estos años se han reducido y las tasas son ligeramente peores para las mujeres⁴⁵.

42 SEPE, Observatorio de las Ocupaciones 2019, Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Datos 2018.

43 *Ibidem*.

44 Moratalla Santamaría, P. (2016). Centros especiales de empleo. *Revista Jurídica*, 29, p. 9.

45 Instituto Nacional de Estadística. (2020). *El empleo de las personas con discapacidad*. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=49172>.

Al igual que sucede para la población general, las mujeres con discapacidad tenían menos presencia activa en el mercado laboral. No obstante, su tasa de actividad estaba más próxima a la masculina que en la población sin discapacidad (34.6 % frente a 34.1 %). La tasa de empleo de las mujeres con discapacidad superó en 0.3 puntos (26.9) a la de los hombres (26.6). Para el resto de la población de 16 a 64 años, la diferencia fue de 10.7 puntos⁴⁶.

2. MUJER Y DISCAPACIDAD: UNA DOBLE DISCRIMINACIÓN

La doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad ha sido objeto de estudio a nivel nacional e internacional⁴⁷. Aunque parece que en la situación actual, y por los datos estadísticos expuestos, las mujeres presentan mejores indicadores en la participación laboral y una menor brecha respecto a sus compañeros varones, la realidad muestra que sigue habiendo diferencias de género importantes que se mantienen en el mercado laboral español⁴⁸.

La Convención del 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad⁴⁹ se refiere en concreto a la situación del colectivo de mujeres

46 *Ibidem*.

47 Una de las primeras investigaciones sobre el colectivo de personas con discapacidad desde la perspectiva de género es la de Jhonson y Lambrinos, donde se reconoce la doble carga de discriminación que soportaban las mujeres norteamericanas por razón de género y de discapacidad, doble discriminación que se ha constatado en otros países a lo largo de las pasadas décadas. Vid. Santero Sánchez, Castro Núñez y Martín Barroso, “Integración laboral de mujeres con discapacidad”, art. cit.

48 Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2015). Discriminación múltiple. *La Ley*, 8571.

49 Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (BOE, 21 de abril del 2008, núm. 96). En el ámbito sociolaboral, el texto de la Convención contiene artículos específicos sobre trabajo y empleo (art. 27) y sobre el nivel de vida adecuado y protección social (art. 28). En ellos se reconoce de manera expresa, el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Para la salvaguarda y promoción del ejercicio de este derecho los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género

discapacitadas en su artículo 6, al establecer que los Estados parte reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, han de adoptar medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales⁵⁰. Los Estados miembro tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la Convención.

Los autores de la Convención han sido conscientes de la existencia de riesgo de discriminación múltiple cuando una persona tiene la doble condición de mujer y de persona con discapacidad, discriminación múltiple que agrava o multiplica las situaciones en que la persona, en este caso la mujer o la niña con discapacidad, puede tener dificultades para ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

Llegados a este punto, debemos matizar que el concepto tradicional de discriminación vinculado a las diferencias de trato entre situaciones de hecho comparables ha quedado superado para asumirse un concepto moderno de discriminación vinculado a las diferencias de estado generadoras de desigualdades de oportunidades derivadas de los prejuicios asociados al sexo que

50 Además de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del 2006, que reconoce expresamente la discriminación múltiple de las mujeres y niñas con discapacidad y las necesidades especiales de los niños con discapacidad. Cabe destacar la Declaración de los Derechos de los Pueblos Indígenas, del 2007, encomienda a los Estados dedicar particular atención a los derechos y a las necesidades de los ancianos, mujeres, jóvenes, niñas y personas con discapacidad indígenas. Dentro de la UE, merece nombrarse la Directiva 2008/78, en sus considerandos establece que al incrementar el principio de igualdad de trato y de eliminar desigualdades se refiere a promover la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente de las víctimas de discriminación múltiple, y en su art. 6 sobre la justificación de diferencia de tratamiento en base a la edad hace expresa referencia a que ello no debe generar una discriminación por razón de sexo, además, los arts. 17.2 de la Directiva 2000/43 y 19.2 de la Directiva 2000/78 se refieren al principio de *mainstreaming* de género para valorar el impacto de las medidas entre hombres y mujeres, para poder revisar esas directivas. Vid. Cordero Gordillo, V. (2006). El concepto de discapacidad a efectos de la Directiva 2000/78/CE. *Revista Doctrinal Avanzada Social*, 1.

colocan a las mujeres en subordinación frente a la posición de los hombres. De ahí que nuestra mejor doctrina científica nos hable de “subordiscriminación”⁵¹.

Pero junto a lo que se denominan “discriminaciones múltiples”⁵², existe otra situación, similar pero no igual, que es la llamada “discriminación interseccional”, derivada de la teoría de la interseccionalidad⁵³. Cuando distintos factores de discriminación confluyen en un mismo sujeto, se producen o se plantea el riesgo de situaciones discriminatorias distintas de las que puedan sufrir los individuos a los que esos factores afectan por separado. Si nos centramos en las mujeres con discapacidad, nos encontramos con posibilidad de discriminación múltiple, personas que pueden ser y en muchas ocasiones son discriminadas unas veces por ser mujeres y otras por su diversidad funcional o a la vez por ser mujeres y por ser personas con discapacidad, pero también con la posibilidad, más bien la realidad, de discriminación interseccional, ya que las mujeres con discapacidad se enfrentan a situaciones y discriminaciones que no comparten ni el resto de las mujeres ni el resto de las personas con discapacidad. La consecuencia de ello es que las respuestas que hayan podido darse frente a las discriminaciones específicas que confluyen, medidas contra la discriminación por razón de sexo y medidas contra la discriminación por razón de discapacidad, pueden ser en estos casos insuficientes o inoperantes porque las mujeres con discapacidad no están en la misma situación de las demás mujeres y no están en la misma situación de todas las personas con discapacidad. En consecuencia, las actuaciones sobre la discapacidad y el género no pueden concebirse como el resultado de la mera suma de las políticas definidas a las personas con discapacidad, por un lado, y a las mujeres en general, por otro⁵⁴.

51 Lousada Arochena, J. (2020). Protección universal del derecho a la igualdad. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2, p. 119.

52 Sufren discriminación múltiple en el acceso al empleo, además de la mujer discapacitada, los discapacitados inmigrantes, los discapacitados de edad avanzada o el joven/trabajador maduro perteneciente a una minoría étnica. La realidad evidencia que las víctimas de discriminación por diversos motivos presentan altos niveles de desempleo y se concentran en empleos precarios y mal remunerados. Vid. Alameda Castillo, M. (2013). Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación. *Cuadernos de Aranzadi Social*, 1.

53 Palacios Rodríguez, D. (2019). Discapacidad psíquica y maternidad. *Derecho de Familia*, 23.

54 *Ibidem*.

Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género

Por otro lado, merece mencionarse que la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 no integraba la igualdad de género ni tampoco contemplaba o abordaba la situación específica, las formas de discriminación y las privaciones de derechos de las mujeres y las niñas con discapacidad, que se enfrentan a una discriminación múltiple y a otras vulneraciones de sus derechos; que las consecuencias de la discriminación múltiple incluyen la pobreza y la exclusión social, educativa y del mercado laboral con más probabilidades de ocupar empleos mal remunerados, temporales o precarios, lo que provoca un mayor estrés y una carga psicológica para las personas con discapacidad, así como para sus familias y sus cuidadores; que la igualdad de trato puede garantizarse aplicando medidas y políticas positivas para las mujeres con discapacidad, las madres y los padres de hijos con discapacidad, los progenitores solos con discapacidad o los progenitores solos de hijos con discapacidad; que la incorporación de una dimensión de género en la Estrategia de la UE sobre Discapacidad, posterior a 2020 prevista, fomentará un enfoque intersectorial para eliminar la discriminación contra las mujeres y niñas con discapacidad.

3. MUJERES CON DISCAPACIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

La última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer define 6 tipos de violencia de género. La prevalencia de todas ellas siempre es más elevada entre las mujeres con discapacidad, presentando hasta un 8.2 % más de violencia física y/o sexual, un 8.8 % más de violencia psicológica emocional y un 7.3 % más de violencia económica.

El 17.5 % de las mujeres con discapacidad que han sufrido VFSEM de alguna pareja (9.8 % de las que la han sufrido de su pareja actual y 19.7 % de las que la han sufrido de parejas pasadas) dicen que su discapacidad es consecuencia de la violencia de sus parejas. Este porcentaje asciende al 23.4 % entre las mujeres con discapacidad que han sufrido violencia física o sexual de alguna pareja.

La L. O. 1/2004, de protección integral de las víctimas de violencia de género⁵⁵, concibe la igualdad, no solo como un valor fundamental o un principio,

55 L. O. 1/2004, del 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia

sino también como un “derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” (art. 1), con la dimensión objetiva o institucional que caracteriza a todo derecho fundamental, según la cual “la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (art. 4). Por ello, asume el principio de transversalidad, dirigido a integrar la perspectiva de género en la totalidad del ordenamiento jurídico y las políticas públicas para erradicar los estereotipos de género (arts. 14 y 15). En suma, y como se dice en su exposición de motivos: “La consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, es principio fundamental del presente texto”.

El art. 27 de la L. O. 1/2004, de protección integral de las víctimas de violencia de género, reconoce a las mujeres víctimas de este tipo de violencia el derecho a percibir una cantidad a tanto alzado en concepto de ayuda social si carecen de rentas superiores en cómputo mensual al 75 % del salario mínimo interprofesional, y se presume que por su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, tendrán especiales dificultades para obtener un empleo. Si la víctima tiene oficialmente reconocida una discapacidad en grado igual o superior al 33 %, su ayuda ascenderá a 12 meses de subsidio por desempleo⁵⁶ y a 24 si tiene responsabilidades familiares⁵⁷. Al mismo importe ascenderá la ayuda si quien padece la discapacidad no es la víctima sino alguno de los familiares que conviven con ella.

Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, del 11 diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual⁵⁸, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

de Género, BOE núm. 313, 29 de diciembre del 2004.

56 Si no es persona con discapacidad, la ayuda es de 6 mensualidades.

57 Si no es persona discapacitada, la ayuda asciende a 18 mensualidades

58 Ley 35/1995, del 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. BOE núm. 296, de 12 de diciembre de 1995.

IV. CONCLUSIONES

Para lograr la integración de las mujeres con discapacidad y evitar la conversión de sus limitaciones personales en barreras sociales, el principal empuje viene dado por el acceso y la permanencia en el empleo, habida cuenta la falta de ocupación adecuada o de los mecanismos para su correcta inserción laboral constituyen algunos de los inconvenientes más importantes contra los cuales deben luchar.

Existen múltiples actuaciones a acometer para garantizar el acceso al mercado de trabajo de las mujeres con discapacidad en igualdad de condiciones, haciendo posible su integración y participación activa en la vida económica y social, medidas complejas y de largo recorrido, de modo significativo, en cuestiones relativas a la educación y formación de las personas con discapacidad, así como aquellas destinadas al cambio de conciencia social sobre las potencialidades reales en el mercado laboral de las personas con discapacidad.

Se considera que para conseguir el logro de las políticas de inserción, y combatir la exclusión social de las mujeres discapacitadas, debe existir una estrecha complementariedad de las políticas generales de desarrollo de la mujer y las políticas específicas de integración de este colectivo, y la asociación de políticas de garantía de recursos.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alameda Castillo, M. (2013). Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación. *Cuadernos de Aranzadi Social*, 1.
- Blázquez Agudo, E. (2020). Empleo y discapacidad. Un análisis en perspectiva de género. *Documentación laboral*, 120.
- Cordero Gordillo, V. (2006). El concepto de discapacidad a efectos de la Directiva 2000/78/CE. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 1.
- Ferrando García, F. (2018). La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral. *Estudios Financieros. Revista De Trabajo Y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos: Recursos Humanos*, 428.

- Fernández Orrico, F. (2017). Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 195.
- Lousada Arochena, J. (2020). Protección universal del derecho a la igualdad. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2.
- Llano Sánchez, M. (2016). Personas con discapacidad y políticas de empleo. En Monereo Pérez, J. (coord.), *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*. Aranzadi.
- Martínez Charterina, A. (2013). Cooperativismo y economía del bien común. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 47.
- Moratalla Santamaría, P. (2016). Centros especiales de empleo. *Revista Jurídica*, 29
- Palacios Rodríguez, D. (2019). Discapacidad psíquica y maternidad. *Derecho de Familia*, 23.
- Pérez Pérez, J. (2015). *Contratación laboral de personas con discapacidad. Incentivos y cuotas de reserva*. Lex Nova.
- Pérez Pérez, J. (2017). La discapacidad y el empleo en las administraciones públicas. *Colección Estudios de Relaciones Laborales*. Diputación de Barcelona. .
- Rodríguez Escanciano, S. (2010). La promoción de los cupos de reserva a favor de las personas con discapacidad en el nuevo contexto normativo sobre empleo público. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 4.
- Rodríguez Escanciano, S. (2008). La integración laboral de las personas con discapacidad tras la Ley de Contratos del Sector Público. *Temas Laborales*, 95.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2015). Discriminación múltiple. *La Ley*, 8571.
- Santero Sánchez, R., Castro Núñez, R. y Martín Barroso, V. (2017). Integración laboral de mujeres con discapacidad. *Futuro del trabajo: trabajo decente para todos*, 3.