DERECHO DEL TRABAJO, DISCAPACIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ricardo Esteban Legarreta[1]

Abstract/ The paper deals with the standing of women with disabilities in the labor market in a compared view to the position of men. Besides, the article focuses on the need to implement reforms in the labor regulations in order to foster the employment of women with disabilities, and to improve their work conditions. In this regard, the paper anlyses possible reforms in the fields of sheltered workshops, employment quota and in bonus on Social Security contributions. Finally, the paper addresses on the possibilities of equality gender plans and other measures to improve the standing of women in the labour market.

Keywords/ gender equality, disability, employment discrimination

I. Planteamiento

En las líneas que siguen se pretende llevar a cabo un análisis critico y en cierto modo especulativo del papel representado por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el empleo de las mujeres con discapacidad. A este respecto el análisis es muy necesario si tenemos en consideración que los datos reflejan notables disparidades en el trato dispensado por el mercado de trabajo a las personas con discapacidad

1 Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona. Miembro del Centro de Estudios e Investigación para una Sociedad Inclusiva. CERSIN-UAB.

y en especial a las mujeres con discapacidad. Además, de un modo creciente los textos normativos exigen que en el desarrollo de las políticas, y también en el propio despliegue normativo, se tengan en cuenta la perspectiva de género.

La propia Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad prevé en su articulo 6.2 que "Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para assegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer", a fin de garanizar el disfrute de los derechos reconocidos en aquel texto, entre otros, el derecho al trabajo. Por lo demás, dicho planteamiento se reproduce en el articulo 7.4 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Real Decreto-Legislativo 1/2013, en adelante LGDPD), texto que encomienda a los poderes públicos a que ejerzan una tutela especial sobre los derechos de, entre otros, las mujeres con discapacidad. Eso sí, la tutela deberá empezar por contemplar esa realidad en el mismo texto de la Ley y de sus desarrollo mediante normas de rango inferior, fundamentalmente Decretos.

La preocupación del legislador nacional e internacional es natural teniendo en cuenta que la discapacidad se superpone a otras circunstancias – género, edad, origen étnico, orientación sexual u otras – que pueden atizar todavía más conductas discriminatorias.

Ahora bien, como consideración preliminar hay que subrayar que el alcance transformador del Derecho es modesto y que una reforma normativa, o un determinado planteamiento del derecho no tiene el poder automático para transformar o modular la realidad social. Más en particular y centrándonos en el Derecho del Trabajo, se ha de señalar que no están ni mucho menos acreditadas las relaciones entre las reformas normativas y la

creacion de empleo, por mucho que en determinados ámbitos políticos y económicos se insista en esta relacion para impulsar de modo recurrente, reformas flexibilizadoras del Derecho del Trabajo. Eso sí, en el combate antidiscriminatorio, se ha de reconocer una cierta eficacia cuando un adecuado diseño de la norma viene acompañado de medios – tribunales accesibles, Inspección de Trabajo, planes de igualdad consensuados que implementen medidas – para hacerla efectiva.
Dicho eso, en las páginas que siguen se resaltarán en primer lugar algunos datos a propósito de la posición de las mujeres en el mercado de trabajo español (II) para pasar a continuación a efectuar (III) algunas reflexiones sobre la conveniencia de que la regulación sobre el empleo de las personas con discapacidad adquiera un sesgo de género, para finalizar con algunas (IV) propuestas en este sentido.

II. Mujeres con discapacidad y mercado de trabajo. Algunos datos

Uno de los problemas que tradicionalmente afectan a las personas con discapacidad es su baja tasa de actividad, de modo que el problema fundamental en este ámbito no es tanto el desempleo, como un alarmante volumen de personas que ni tiene empleo ni lo busca. Ahora bien, como veremos, las cifras no reflejan una brecha radical entre la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad en la mayoría de las variables. Eso sí, se ha destacar que los datos no aparecen del todo seguros porque fluctúan según la fuente y además, algunos de ellos muestran una rápida evolución en los últimos años.

En materia de tasa de actividad[2] a partir de los datos de 2016 (Intituto Nacional de Estadística, en adelante INE) la tasa correspondiente las personas con discapacidad fue solamente del 35’2 por 100, mientras que la tasa de actividad general fue mucho más elevada; del 78 por 100. A ello se añade un elemento positivo desde el punto de vista de género ya que, si bien en la población sin discapacidad la tasa de actividad es más alta en los varones (89’3 por 100) que en las mujeres (72’1), en el ámbito de la población con discapacidad la tasa de actividad en el año 2016 fue prácticamente la misma en ambos sexos según el Instituto Nacional de Estadística: 35 por 100. En otras palabras, parecería que las mujeres con discapacidad no tienen un problema especifico de inactividad, sino que es un problema general, compartido con los hombres. De todos modos, la consulta de otras fuentes (Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades[3]), aunque parta de datos más anticuados (2008-2011) indica un diferencial destacado en materia de tasa de actividad, apuntando a una notable brecha que el INE no refleja en sus datos de 2016. Así, según datos del Instituto de la Mujer la tasa de actividad de la población femenina con discapacidad sería del 33 por 100 frenta al 69’3 de los hombres. Es muy posible que a lo largo de estos años la situación haya evolucionado mucho, sobre todo a causa de un cambio de actitud de las trabajadoras más jóvenes (Conde Rodríguez, Portillo Mayorga, Shum 2003) aunque quizás no tanto y es posible, por tanto, que todavia la tasa de actividad femenina

2 La tasa de actividad mide el volumen de personas que dentro de un determinado colectivo o bien està empleada o busca empleo.

3 Téngase en cuenta que este documento no utiliza directamente los datos del Instituto Nacional de Estadística, sino que elabora sus propios datos – quizás matizándolos – a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

real sea inferior a la de los trabajadores varones con discapacidad. Hay algún dato indiciario que contribuye a alimentar esta desconfianza y es el del volumen de contratos formalizados al año, donde las cifras son mucho más elevadas en el caso de los hombres que en el de las mujeres (Observatorio estatal de discapacidad[4]).

Ahora bien, si entramos en el terreno de la tasa de desempleo sí podemos concluir que las mujeres con discapacidad acusan algo más – aunque no mucho más, ciertamente – el desempleo que los hombres. A este respecto según datos del INE y para el año 2016 la tasa de desempleo de las hombres con discapacidad fue del 28'3 por 100 mientras que la de las mujeres con discapacidad alcanzó el 29'3 por 100. En este apartado, de manera general las mujeres están también en peor posición que los hombres porque si tomamos las cifras de las personas sin discapacidad para 2016 observamos que la tasa de desempleo femenina – 21'3 por 100 – es significativamente más elevada que la masculina: 17'9 por 100. Aquí también se detecta una notable mejoría de las cifras del desempleo de las mujeres con discapacidad porque en el periodo 2008-2011 la tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad era del 27 por 100 mientras que la de los hombres era del 22 por 100 (Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades). Ahora bien, todo ello no nos debe hacer bajar la guardia porque cabe intuir que un aumento de la tasa de actividad podría dar

4 A titulo de ejemplo el Observatorio publica datos en su Informe Olivenza de 2017, pág. 314, donde señala que en 2017 el volumen de contratos formalizados con hombres con discapacidad fue del 61'10 por 100 mientras que el de mujeres fue del 38'90 por 100. Y tengo la impresión que la diferencia de tasa de paro, más baja en el caso de los hombres con discapacidad, tampoco explica esta diferencia. Aunque lógicamente mis apreciaciones pueden estar equivocadas porque el manejo y la interpretación de cifras no es fácil y hay variables que pueden explicar la diferencia entre contratos formalizados, más arriba apuntada.

lugar a una subida de los diferenciales entre hombres y mujeres en perjuicio de estas últimas.

Siguiendo con una perspectiva de calidad en el empleo de las mujeres con discapacidad, conviene detenerse en un dato no menor que es el de la brecha salarial. En este sentido, de conformidad con los datos del INE de 2016, se constata una brecha salarial significativa entre trabajadores con discapacidad (19.297 euros de salario anual) y trabajadores sin discapacidad (23.273). De este modo, la brecha salarial es de en torno al 17'1 por 100. Ahora bien, también en este ámbito se manifiesta una suerte de "sub-brecha salarial" si tenemos en cuenta que las mujeres con discapacidad cobran salarios más reducidos (17.365 euros año) que los hombres con discapacidad (20.614 euros año). De todos modos, como subraya el Instituto Nacional de Estadistica "las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron menores (el salario fue un 15'8 inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 22'6 por 100)". Finalmente, y además de la brecha salarial se ha de destacar que en materia de contratación, los hombres contratados mediante contrato temporal eran en 2015 el 22'9 por 100 y las mujeres el 23'2 por 100 (Observatorio estatal de discapacidad[5]), de modo que las mujeres padecen de una ligera mayor inestabilidad laboral.

Se confirma lo que cabía sospechar: que en la comparativa, las personas con discapacidad salen peor paradas en general que las personas sin discapacidad. Asimismo, se confirma que las mujeres con discapacidad padecen, en algunos terrenos más que en otros, los efectos negativos de la discriminación múltiple.

5 Los datos citados por el Observatorio en el Informe Olivenza de 2017 son de 2015 y proceden del Instituto Nacional de Estadística.

III. Sobre la conveniencia de una regulación del empleo de las personas con discapacidad en sintonía de género

Partiendo de que las mujeres con discapacidad han sido y son actualmente objeto de discriminación múltiple, entendida dicha situación como la que "*sufre una persona con motivo de dos o más factores de discriminación, que no es acumulativa, sinó que crea una nueva situación discriminatoria diversa*" (Tarabini-Castellani Aznar 2014), cabe plantearse hasta qué punto es necesaria una intervención legislativa o administrativa de carácter reforzado, que vaya orientada a paliar la discriminación también reforzada, padecida por las mujeres con discapacidad. A este respecto, se ha de recordar que una norma clave en esta materia, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce en su articulo 6.1 la problemática de la discriminación múltiple de las mujeres con discapacidad, llamando a la atención de los Estados que hayan ratificado el texto para garantizar a las mujeres un disfrute pleno de derechos en igualdad con los hombres. Asimismo, el texto de la LGDPD prevé en su articulo 7 una llamada a las Administraciones públicas para que velen por un trato esquisitamente igualitario hacia las mujeres con dispacidad, presumiendo quizás que la norma está ya ajustada a la perspectiva de género, lo que no siempre sucede.

Ahora bien, que exista un mandato de adaptación de la normativa y de actuación administrativa a una perspectiva de género no significa que siempre sea conveniente practicar la adaptación, al menos de manera exhaustiva. Hay razones para actuar con cierta dosis de cautela. En primer lugar, conviene ser prudentes

porque la realidad es dinámica y un sustrato fáctico que aconseja la introducción de una perspectiva de género puede cambiar en el tiempo. A este respecto, la mejora de la posición de las mujeres con discapacidad en la tasa de actividad así lo sugiere, al menos a la hora de postar por medidas contundentes.

Además, aunque la introducción de la perspectiva de género puede aportar soluciones acarrea también inconvenientes como el de "la excesiva individualización de las posibles soluciones políticas" (Tarabini-Castellani Aznar 2014). En fin, no debe perderse de vista que en ocasiones pueden lograrse algunas finalidades sin necesidad de actuar sobre la norma, ya que cabe también la posibilidad de utilizar instrumentos más prácticos como los denominados planes de igualdad a los que más adelante me referiré. En esta misma línea, cabe utilizar también políticas de la Administración Pública ajenas al Derecho del Trabajo, como puede ser una incisiva política de intervención familiar o educativa, por mencionar dos ámbitos que pueden repercutir positivamente en un aumento de la tasa de empleo y de actividad de las mujeres con discapacidad.

Por lo demás, la experiencia nos indica que cerrar con éxito reformas que modifiquen la norma y la reorienten hacia una mejor atención a algunos subcolectivos no es fácil. En este sentido, en materia de empleo ha costado mucho tiempo que se abra camino y se consolide un concepto de persona con discapacidad afectada de especiales dificultades. Se trata de un concepto o subconcepto de personas con discapacidad que se ha ido abriendo camino y que va más allá de la mera obtención de la calificacion de persona con discapacidad: es decir, un 33 por

100 de discapacidad en aplicación de baremo, que es el suelo mínimo para alcanzar la consideración legal de persona con discapacidad. En este sentido, diversas normas reguladoras del empleo de las personas con discapacidad tienen en consideración dos "subtipos" de personas: a) las que están afectadas por especiales dificultades y b) las que no, es decir aquellas cuyas circunstancias no exigirían una intervención tan incisiva. Para ello, a titulo de ejemplo, la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, otorga una mayor protección y apoyo a una serie de colectivos que engrosarían esta categoría de personas con discapacidad afectadas de especiales dificultades:

- personas con discapacidad física en un grado no inferior a los 65 años;
- personas con trastorno mental, con discapacidad intelectual y con parálisis cerebral en un grado de discapacidad no inferior al 33 por 100.

Las que no encajen en esta categoria serían personas con discapacidad no afectadas de especiales dificultades. Llegados a este punto podemos plantearnos si la normativa de empleo de las personas con discapacidad contiene ya alguna consideración de género y se ha de señalar que así es en un ámbito especifico: precisamente, el correspondiente a las bonificaciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social como mecanismo de incentivación a la contratación (Ley 43/2006). Como veremos, existe una modesta mejora en las bonificaciones a la Seguridad Social cuando la persona a contratar sea una mujer con discapacidad. Más adelante se llevará a cabo alguna consideración al respecto.

IV. Algunas posibilidades de adaptación de la norma laboral a las necesidades de empleo de las mujeres con discapacidad

1. Las medidas de acción afirmativa en perspectiva de género: la cuota de empleo y los Centros Especiales de Empleo

El capítulo VI de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad prevé un conjunto de medidas dirigidas a fomentar el empleo de las personas con discapacidad. De un lado, nos encontramos ante las medidas más contundentes o de "acción afirmativa" como son en primer lugar, la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad recogida en el articulo 42 de la LGDPD, que establece la obligatoriedad de las empresas de 50 o más trabajadores de reservar al menos a un 2 por 100 de sus puestos de trabajo a las personas con discapacidad. Sin duda se trata de una medida muy contundente aunque no está exenta de resistencias empresariales y además, en la práctica existen opciones de las empresas para evitar la contratación de trabajadores, cuando concurran circunstancias que así lo justifiquen – circunstancias de excepcionalidad – y que se han aplicado e interpretado de un modo abusivo, vaciando de contenido real a la reserva de empleo.

Más allá de la cuota de empleo en el medio ordinario de trabajo, estaría, como segundo instrumento de especial peso en favor del empleo de las personas con discapacidad, la figura de los Centros Especiales de Empleo (arts 43 y 44 LGDPD). Se trata de un tipo de organización empresarial en el que al menos el 70 por 100 de las plantillas estarán integradas por personas

con discapacidad, con la pretensión de concentrar los apoyos y la atención a los trabajadores con discapacidad. Los Centros Especiales de Empleo han disfrutado y disfrutan todavía de un volumen importante de ayudas – significativamente, de una bonificación del 100 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social y una subvención mensual del 50 por 100 de la cuantía del salario mínimo interprofesional también por cada trabajador con discapacidad contratado – lo que ha atraído en España a inversores y empresarios procedentes de otros sectores, que han acabando generando una expansión desproporcionada de esta forma productiva.

En todo caso, no creo que deba potenciarse o favorecerse de modo especialmente intenso el acceso de las mujeres con discapacidad a la cuota de reserva de empleo o a los Centros Especiales de Empleo. Todo ello en base a diversas consideraciones. Así, la mejora de la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad de los últimos años no justificaria a mi juicio una medida de "acción afirmativa" tan potente, aunque esta cuestión admite diversas perspectivas.

Respecto a la cuota de empleo, cabe observar que las cuotas generan un cierto rechazo entre la "población beneficiaria", de modo que favorecer a las mujeres con discapacidad mediante una suerte de cuota reforzada no necesariamente iba a redundar en una cómoda utilización de la misma. A lo anterior cabe añadir que la cuota de empleo no encaja directamente con la filosofia "social" de la Convención de 2006, en la que más que priorizar las cuotas reservadas, se fomenta la existencia de empresas accesibles e inclusivas mediante la asunción de una gestión de personal ajena a lógicas discriminatorias. Otro tanto cabe señalar a propósito de los Centros Especiales de Empleo, que ni

tan siquiera son mencionados como modelo de empleo por la Convención internacional de 2006, en cuyo articulo 27 se opta expresamente – y cabe interpretar que exclusivamente – por entornos laborales abiertos, accesibles e inclusivos, es decir, por la empresa ordinaria. Al fin y al cabo, los Centros Especiales de Empleo constituyen empleo segregado, de modo que favorecer una suerte de preferencia de acceso a las mujeres con discapacidad, entraría en plena contradicción esencial con la perspectiva de género que la propia Convención propugna y además, favorecería de algún modo la invisibilidad laboral de las mujeres con discapacidad.

2. El enfoque de género de otras medidas de fomento del empleo. Bonificaciones a la Seguridad Social y subvenciones

Más allá de la cuota de empleo y de los Centros Especiales de Empleo, nuestra legislación ha incentivado tradicionalmente el empleo de las personas con discapacidad mediante estímulos de carácter económico para la contratación de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Se trata, por un lado, de bonificaciones en las cuotas patronales la Seguridad Social por la contratación, fundamentalmente de carácter indefinido, y también de subvenciones previstas para incentivar la contratación indefinida.

Con carácter general, se ha de subrayar que el gasto en incentivos económicos a la contratación ha sido criticado por su carácter de "peso muerto"; es decir, se ha venido a señalar que el gasto en la incentivación de la contratación no tiene sentido porque las empresas contratarían igualmente, con incentivos o sin ellos. Probablemente eso es cierto cuando las medidas se orientan a fomentar la contratación de amplios colectivos

sociales: jóvenes menores de 30 años, personas desesmpleadas, etc, pero tiene un mayor sentido cuando la medida se orienta a incentivar la contratación de personas con discapacidad. Dicho eso, se ha de destacar que el sistema de bonificaciones está razonablemente orientado a fomentar la contratación de trabajadoras con discapacidad, conteniendo ya una perspectiva de género. A este respecto, la Ley 43/2006 (art. 2.2) establece una doble tipología de bonificaciones:

- de un lado, para la contratación de personas con discapacidad no afectadas de especiales dificultades, prevé la Ley que el empleador disfrutará de una bonificación mensual de 375 euros durante toda la vida del contrato, lo que no es una cuestión baladí. Es más, si la persona con discapacidad está afectadas por especiales dificultades la bonificación prevista será de 425 euros;
- adicionalmente, como factor bien orientado hemos de señalar que la contratación de mujeres con discapacidad permite disfrutar de una bonificación adicional de 70’83 euros al mes, una medida muy positiva porque debe tenerse en cuenta que la tasa de temporalidad es ligeramente más alta en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres con discapacidad, sin olvidar que dicha tasa de temporalidad está vinculada a una mayor calidad en el empleo. Ahora bien, tal ventaja se desdibuja en el caso de que la mujer con discapacidad tenga más de 45 años ya que en tal caso existe una bonificación adicional por edad –100 euros – no compatible con la que deriva del género -70’83 euros. Dicho en otras palabras, en caso de que

se contrate a mujeres con discapacidad mayores de 45 años no existe una ventaja adicional por la contratación de trabajadoras.

El punto de partida de la Ley es interesante aunque creo que debería de haberse reforzado la discriminación positiva en favor de las mujeres en una doble perspectiva. De un lado, sin lugar a dudas, debería de permitirse compatibilizar la bonificación extra por edad y la bonificación extra por género en el caso de las mujeres con discapacidad no afectadas por especiales dificultades. Por otro lado, creo que en el caso de la contratación de mujeres con discapacidad afectadas por especiales dificultades, la bonificación de cuotas a la Seguridad Social debería ser del 100 por 100 (Esteban Legarreta, Gutiérrez Colominas 2014). En este sentido, se trataría de una medida de impacto ante la contratación de un colectivo muy castigado por la discriminación. teniendo en cuenta que de acuerdo con datos del INE del año 2016, las tasas de actividad de las personas con discapacidad de entre el 65 y 75 por 100 eran del 19’9 por 100 mientras que las tasas de actividad de las personas con discapacidad entre el 33 y el 44 por 100 eran del 57’9 por 100. Desgraciadamente no cuento con datos desagregados por sexo pero es evidente que a mayor discapacidad menor tasa de actividad y mayor tendencia a la invisibilidad laboral.

Más allá de las bonificaciones dirigidas a incentivar la contratación indefinida, el RD 1451/1983 regula una subvención por contrato indefinido con una cuantía a tanto alzado de 3907 euros. La diferencia entre la subvención y la bonificación está en que la subvención se recibe poco después de la contratación, a tanto alzado, aunque su distrute sin incidencias exigirá que

la empresa mantenga la contratación del trabajador durante un periodo mínimo de tres años. Sin duda alguna aquí también habría sido interesante añadir la dimensión de género mejorando la indemnización pero el legislador no ha tomado esta opción, aunque las Comunidades Autónomas podrían hacerlo en base a sus competencias autonómicas en materia de fomento de la actividad economómica, lo que les permitiría mejorar la cuantía de la subvención cuando la persona contratada sea una mujer.

3. Los planes de igualdad en las empresas como mecanismos de lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad. La generalización de la perspectiva de género en otros ámbitos

Más allá de lo ya señalado, cabe destacar que nuestro ordenamiento jurídico recoge otras herramientas para fomentar el empleo y potenciar la no discriminación de las personas con discapacidad, mediante figuras que van desde el derecho de los trabajadores y de las personas candidatas a un puesto a adaptaciones en el puesto de trabajo (art. 40 LGDPD), hasta el derecho a procesos intensos de acompañamiento, orientación e intermediación, mediante la figura del empleo con apoyo (art. 41 LGDPD), definido en la Ley como "un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo que tienen como objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes". En este sentido, el empleo con apoyo es fundamental para asegurar la consolidación de las

personas con discapacidad afectadas por especiales dificultades en el medio ordinario de trabajo. Asimismo, la Ley define cuidadosamente lo que cabe entender por discriminación por razón de discapacidad, de modo directo o indirecto (art. 35 LGDPD).

Ahora bien, lo cierto es que estas y otras medidas no van a ser suficientes si no se ponen en marcha estrategias planificadas. En este sentido, creo que son clave los denominados planes de igualdad, definidos en el articulo 46 de la Ley orgánica 3/2007 de igualdad, y que recogerían medidas orientadas a este fin. Unas medidas que van acompañadas de objetivos concretos, a los que se añadirán mecanismos de evaluación de resultados de los planes. Lo cierto es que los planes de igualdad previstos en la Ley se limitan a la igualdad de género y solo son obligatorios para algunas empresas: fundamentalmente, para las que sean mayores de 50 trabajadores.

Lamentablemente, no existe la obligación empresarial de elaborar planes de igualdad por razón de discapacidad, lo que sería de gran interés para mitigar derivas discriminatorias, al menos en grandes empresas, todo ello sin perder de vista que los planes de igualdad no son una panacea. Por lo tanto, una de las líneas prioritarias para avanzar en pos de la igualdad estaría en reformar la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad para que el máximo número posible de empresas estén obligadas a elaborar planes de igualdad por discapacidad mientras que, para las que no estén obligadas, se presione a fin de que los planes de igualdad sean elaborados en el marco de la responsabilidad social empresarial.

De todos modos, otra de las vías para evitar discriminaciones podría ir en la línea de intensificar el sesgo de discapacidad de los planes de igualdad por

razón de género, ya existentes. En otras palabras, se trataría de que los planes de igualdad se orientasen a proteger a las mujeres con discapacidad de la discriminación múltiple.

Razones para ello no faltan, si tenemos en cuenta que las inercias discriminatorias pesan de modo especialmente intenso cuando concurren dos o más factores de discriminación: en nuestro caso, el género y la discapacidad. En este sentido, cabría aquí apelar a la iniciativa de los representantes de los trabajadores para que presionen a las empresas a fin de que se refuerce el sesgo de la discapacidad en los planes de igualdad por razón de género paliando así, al menos, el riesgo de discriminación padecido por las mujeres con discapacidad en materia de tasa de desempleo, tasa de temporalidad y brecha salarial. A mi juicio, tal plantamiento debería de funcionar especialmente para reforzar la vigilancia de las actitudes empresariales en la selección de personas candidatas, en la puesta en marcha de adaptaciones laborales y en la carrera profesional en la empresa, unos ámbitos que se sugieren en el artícuo 46.2 de la Ley orgánica de igualdad para los planes por razón de género.

Además, la perspectiva de género debe tenerse muy en cuenta por parte de los servicios que efectúen tareas de intermediación[6], ya sean públicos como privados – especialmente cuando actúen en colaboración con servicios públicos o con financiación pública –, incluyendo asimismo a las entidades que realicen el empleo con apoyo para favorecer el acceso a la actividad de las

6 De acuerdo con el articulo 31 de la Ley 31/2015, de 23 de octubre, estatal de empleo, se entiende por intermediación "(...) el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación".

personas con discapacidad afectadas por especiales dificultades. En este sentido la Ley General de los Derechos de las Personas don Discapacidad efectúa una aquilatada regulación de la intermediación en materia de discapacidad (art. 38) subrayando la necesidad de respectar el derecho a la no discriminación. Asimismo, el articulo 7.3 de la misma ley recuerda la obligación de las Administraciones Públicas de defender los derechos de las personas con discapacidad en materia de "igualdad entre mujeres y hombres".

Y es que los servicios de intermediación suelen generar inercias en favor de los colectivos más empleables razón por la cual debe extremarse la vigilancia para evitar que las mujeres con discapacidad sean postergadas en la gestión de sus demandas de empleo. Todo ello sin olvidar que las entidades que lleven a cabo empleo con apoyo deberían también de orientarse hacia la activación de mujeres a las que atiendan por otras circunstancias. En este sentido, los servicios de empleo con apoyo suelen prestarse por parte de entidades del tejido asociativo, que llevan a cabo una atención integral – lo que incluye también la esfera educativa, familiar – de modo que pueden desarrollar una dinámica proactiva que favorezca la salida de la inactividad de las mujeres con discapacidad.

V. Conclusiones

La observación de las cifras nos indica que hoy en día la posición de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo indica una desventaja generalizada respectos a los hombres en muchos indicadores: desempleo, temporalidad, brecha salarial, aunque se detecta una mejora notable en tasa de actividad, y en otros terrenos – temporalidad – las diferencias son escasas.

La normativa laboral y su mayor adaptación a las situación de desenventaja de las mujeres con discapacidad puede contribuir a mejorar su situación. Ahora bien, se concluye que el derecho es una herramienta limitada para lograr el cambio social y que puede ser convenientes otras intervenciones – por ejemplo, planes de igualdad, estrategias de actuación de los poderes públicos – para alcanzar mayores tasas de igualdad. En este sentido, la normativa laboral puede mejorar la situación de discriminación múltiple padecida por las mujeres con discapacidad pero esta orientación da lugar a normas excesivamente complejas, y en algunos indicadores la escasa diferencia entre la situación entre hombres y mujeres aconseja una cierta dosis de prudencia.

No parece razonable – ni muy viable políticamente – reorientar las medidas de mayor impacto en el empleo de las personas con discapacidad como son la cuota de empleo y los Centros Especiales de Empleo, a las necesidades de las mujeres con discapacidad. Todo ello considerando, entre otras razones, que en los últimos años las tasas de actividad y de desempleo han mejorado entre las mujeres con discapacidad. Sin olvidar que el empleo protegido no parece ser la mejor medida para superar la invisibilidad laboral de las mujeres con discapacidad.

Las bonificaciones a la Seguridad Social por contratación indefinida es la medida de fomento de empleo que más tiene en cuenta la perspectiva de género. Se trata de una opción ponderada e interesante aunque deberían introducirse en ella algunas correcciones. Concretamente, debería poderse acumular el suplemento por contratación de mujeres con discapacidad y el correspondiente a la contratación de personas mayores de 45 años. Asimismo, la bonificación debería de ser del 100 por 100 cuando afecte a personas con discapacidad afectadas

por especiales dificultades, especialmente pensando en perspectiva de género. Asimismo, la subvención por contratación indefinida debería ser más alta para el caso de contratación de personas con discapacidad.

Una mejora en el empleo de las mujeres con discapacidad exigiría también la puesta en marcha de una obligación de elaborar planes de igualdad en materia de discapacidad o bien su expansión como medida de responsabilidad social empresarial de las organizaciones de menor dimensión. Asimismo, mientras dicha reforma no se lleve a cabo deberían de explotarse al máximo las posibilidades que ofrecen los planes de igualdad basados en el género, ya que podrían orientarse hacia una mayor tutela de los derechos de las mujeres con discapacidad. En fin, más allá de los planes, sería conveniente que los servicios públicos de empleo, los servicios de empleo con apoyo y otros sujetos que lleven a cabo tareas de intermediación laboral, tengan en cuenta la perspectiva de empleo cuando intervienen en materia de discapacidad.

Bibliografía

Conde Rodríguez A., Portillo Mayorga I., Shum G., *Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género*, in "Alternativas. Cuadernos de Derecho Trabajo Social", núm. 11, 2003.

Esteban Legarreta R., Gutiérrez Colominas D., *La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de Trabajo*, in "Revista Española de Discapacidad", núm. 1, vol. 2, 2014.

Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, *Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel de estudios*, BOE, Madrid, 2015.

Instituto nacional de estadística (INE), *El empleo de las personas con discapacidad*, Nota de prensa, 2016, localizable en https://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf

Observatorio Estatal De La Discapacidad, *Informe Olivenza, sobre la situación general de la discapacidad en España*, 2017, localizable en: https://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/110/Informe%20Olivenza%202017%20v5.7.pdf

Tarabini-Castellani Aznar M., T*rabajadora extranjera y discriminación múltiple*, comunicación presentada al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pamplona, 2014, ejemplar fotocopiado.