

# REFLEXIONES DE UN MAGISTRADO CONSIDERACIONES AL TRATAMIENTO EN DERECHO POSITIVO SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD

## CONSIDERATIONS TO THE TREATMENT IN POSITIVE LAW ON THE WOMEN'S DATE SALE WITH DISABILITIES

Carlos José Martínez Mateo  
*Doctor en Derecho*  
*Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*  
*Universidad de Almería*

---

Fecha de recepción: 6 de octubre de 2019  
Fecha de aceptación: 9 de noviembre de 2019

**RESUMEN:** En el presente artículo, se tratarán las carencias jurídicas y procedimentales existentes en la lucha contra la desigualdad salarial de las trabajadoras con discapacidad por cuenta ajena. Para conocer esta cuestión y abordar una estrategia eficaz que afronte esta problemática, analizaremos el concepto y tratamiento de la igualdad salarial en el plano normativo, partiendo desde las perspectivas del derecho internacional, el derecho europeo y el derecho estatal, para posteriormente, en óptica contrastada tratar una serie de consideraciones sobre el esquema común que siguen los actuales Planes de igualdad de las empresas, los cuales tienen como meta fundamental garantizar que el salario sea el justo y efectivamente percibido, porque si bien existen regulaciones cuya finalidad es promover la igualdad salarial, aún existe en este sector una falta de desarrollo normativo y planificador eficaz para erradicar los supuestos de discriminación femenina por discapacidad.

**ABSTRACT** In this article, the legal and procedural deficiencies in the fight against wage inequality of workers with disabilities for others, will be treated. To know this issue and find an effective strategy that treat this problem, we will analyze the concept and treatment of equal pay at the regulatory level, starting from the perspectives of international law, european law and state law, and later, on proven optics, address a series of considerations on the common scheme that the current Equality Plans of companies follow, whose main goal is to ensure that the salary is fair and effectively received, because although there are regulations whose purpose is to promote equal pay, There is still a lack of effective regulatory and planning development in this sector to eradicate the assumptions of female discrimination based on disability.

**PALABRAS CLAVE:** Mujer, discapacidad, salario, plan, igualdad.

**KEYWORDS:** Woman, disability, salary, plan, equality,

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN; 2. LA DEFENSA DE LA IGUALDAD SALARIAL EN EL PLANO NORMATIVO; 3. LA BRECHA SALARIAL POR DISCAPACIDAD Y SU TRATAMIENTO ESTRATÉGICO; 4. EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA; 5. LA PROBLEMÁTICA DE ADAPTACIÓN A LA IGUALDAD; 6. FACTORES DE ACEPTACIÓN DEL SALARIO DEL PERSONAL FEMENINO CON DISCAPACIDAD DE LAS EMPRESAS; 7. CONCLUSIONES; 8. BIBLIOGRAFÍA; 9. WEBGRAFÍA; 10. LEGISLACIÓN

## 1. INTRODUCCIÓN.

En todos los estados democráticos, la brecha salarial es un fenómeno cuantificable que existe. No obstante, la situación se agrava dentro del colectivo de las mujeres, cuando nos referimos especialmente a aquellas que sufren grados de discapacidad. El hecho de ser mujer y, además, sufrir, limitaciones de alguna facultad física o mental, (que imposibilite o dificulte el desarrollo normal de la actividad diaria), es un factor que, en el mundo laboral, conlleva a una doble discriminación siéndoles además más complicado desarrollarse, acceder al mercado de trabajo y obtener una buena formación.

Este colectivo, se encuentra en una posición de especial vulnerabilidad, que afecta de manera diferente según el grado de discapacidad, pero que definitivamente es algo que los hombres en estas circunstancias, sufren en una medida mucho menor.

Este problema, presenta una complejidad considerable al quedar agravado por factores sociales o culturales que han promovido tradicionalmente a que las tareas<sup>1</sup> se hayan concentrado en ocupaciones de cuidados familiares, hogar, comercio y labores administrativas. En este sentido, la mujer trabajadora ha luchado porque sus limitaciones no fuesen un hándicap para desarrollar sus funciones, en un marco donde las empresas han pagado un sueldo “mínimo”, consecuencia una infravaloración irracional de sus aptitudes al considerarlas en lo personal como características “naturales o innatas”, ignorando cualquier habilidad adquirida.

En España, a pesar de las continuas reformas legislativas, existen prejuicios discriminatorios al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres por razón de su discapacidad contribuyendo al incremento de la feminización de la pobreza.

Es por ello que, para elaborar un catálogo de soluciones a nivel social, se haga necesario un estudio de las carencias existentes en derecho positivo del tratamiento del que ofrece el ordenamiento jurídico internacional, europeo y nacional a la remuneración justa de la mujer trabajadora con grado de discapacidad, así como las medidas para la lucha contra la desigualdad.

---

<sup>1</sup> Siempre y cuando no hayan sido tratadas como niñas y no hayan tenido acceso al trabajo por la sobreprotección en el ámbito familiar o de la escuela, lo que ha limitado tradicionalmente su desarrollo como personas.

A nivel metodológico, en este estudio se analizará la problemática del tratamiento de la defensa de la igualdad salarial, así como el nivel de impacto de la intersección de dos planos diferenciados, uno de carácter vertical relativo al tratamiento normativo de la discriminación salarial y otro horizontal que simboliza la eficacia de los Planes de igualdad de las instituciones y las empresas, los cuales tienen como meta fundamental garantizar que el salario sea el justo y efectivamente percibido.

## 2. LA DEFENSA DE LA IGUALDAD SALARIAL EN EL PLANO NORMATIVO

### 2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

Los factores discriminatorios, como expresión de la interseccionalidad<sup>2</sup> de género que sufre la mujer con discapacidad en el ámbito laboral, se manifiestan en su baja tasa de ocupación, menor estabilidad en el empleo, discriminación retributiva, malos tratos psicológicos y agresiones sexuales. Actualmente, en la lucha por la libertad, la igualdad, la dignidad y la solidaridad humana, de las personas con discapacidad, en el plano internacional, la Organización de Naciones Unidas, (ONU), y su agencia, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, se establecen como las instituciones de referencia<sup>3</sup>, por la lucha de los derechos laborales y son las generadoras de un marco normativo evolutivo real, cuyo diseño está marcado por las premisas de la comprensión y el respeto por los derechos civiles y laborales, en el ámbito del empleo y de la ocupación de las personas con discapacidad.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) por “discapacidad” se entiende “todas aquellas deficiencias, limitaciones de la actividad, y las restricciones de la participación en situaciones vitales”. Por tanto, una discapacidad es toda aquella condición física o mental que limita la capacidad humana para adaptarse a las condiciones laborales de la forma en que lo hacen quienes no padecen ningún tipo de discapacidad.

La brecha salarial es una realidad que, como es sabido, se multiplica cuando se trata de mujeres con discapacidad, pues a las conductas discriminatorias que sufren las mujeres, por serlo, se añaden las que surgen otras como consecuencia de dicha discapacidad. Dentro de este doble problema discriminatorio, se procederá a valorar una serie de hitos normativos relevantes en el plano internacional:

---

<sup>2</sup> Ver LOMBARDO.E y VERLOO.M. La interseccionalidad del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea, Revista Española de Ciencia Política, num 23, Edita AECPA, Madrid, julio 2010, pp 11-30

<sup>3</sup> Véase QUINTANILLA NAVARRO, B.: Igualdad de trato y no discriminación en función de la discapacidad. AAVV Relaciones laborales personas con discapacidad, director Fernando Valdés Dal-Re, Madrid; Biblioteca Nueva, Fundación Francisco Largo Caballero, Fundación ONCE, Fundación Ortega y Gasset; 2.005, p. 411.

El primer punto de partida, se encuentra en el art. 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948<sup>4</sup>, el cuál establece que: “Toda persona<sup>5</sup> que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Siguiendo esta línea, el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo<sup>6</sup> identifica en términos generales<sup>7</sup> la garantía de un salario vital, como una de las condiciones necesarias para la paz universal y permanente basada en la justicia social.

Una de las referencias más importantes que marcarán las pautas a seguir en el tratamiento de la igualdad salarial en el ámbito internacional, se encuentra en el art 23.2 de la anteriormente citada Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el cual establece que “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. La presente disposición, se inspiró en otra anterior destinada a un colectivo más específico como era precisamente el de los discapacitados y sus condiciones de empleo, nos referimos a la Recomendación n° 71 de la OIT<sup>8</sup> de 1944. En ella, se afirma, además, el derecho de este colectivo a contar con las más amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación profesional, de reeducación funcional y profesional y de colocación en un empleo útil.

La lucha por la igualdad de remuneración a nivel general, dio lugar a la lucha por la misma en situaciones específicas como la discapacidad, en este sentido, en el seno de la OIT el Convenio 100 (C100) de 1951, fue uno de los ocho convenios fundamentales<sup>9</sup> que marcó como objetivo la salvaguarda general de la

---

<sup>4</sup> Declaración adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

<sup>5</sup> Desde un punto de vista fisiológico, el concepto persona se identifica como un ser o individuo de la especie humana; como un hombre o mujer dotado/a de un conjunto de características físicas únicas que le permite diferenciarse de los demás.

<sup>6</sup> Adoptada por la Conferencia en su 108.a reunión, 21 de junio de 2019

<sup>7</sup> Delimitar esta garantía es un hecho complejo, pues es conocida la dificultad de reconducir el concepto de salario a una noción general y abstracta que acoja todos los caracteres básicos del mismo, así como la integridad de los elementos que forman parte de su estructura. Vid. MONEREO PÉREZ, J.L., “Régimen legal y estructura del salario: el modelo de regulación jurídica”. Revista Temas Laborales. num 87. 1998, p 27.

<sup>8</sup> R071 Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz) 1944, adoptado en Filadelfia, 26ª reunión CIT, 12 mayo 1944. En: <https://www.ilo.org>

<sup>9</sup> El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son "fundamentales". Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

igualdad salarial entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor. Los Estados partes del convenio marcaron un hito comprometiéndose a alcanzar dicha igualdad de remuneración estableciendo un plan de estrategias eficaz a través de la legislación, introduciendo para ello un sistema para la determinación de los salarios y/o la promoción de acuerdos de negociación colectiva.

Este convenio dió un gran paso adelante al establecer en su art. 1b) que “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo<sup>10</sup>”. Este convenio de protección universal impulsó a su vez las condiciones idóneas para la protección de las citadas situaciones específicas con la celebración en 1966 del Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos<sup>11</sup>, que prohibió expresamente entre otros factores la discriminación de las personas por su discapacidad.

Desde este momento, fueron numerosos los pactos y acuerdos que se realizaron en dicha materia, y que reforzaron el derecho a la remuneración justa, destacando entre otros el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 el cual recoge en su art.7 la igualdad salarial<sup>12</sup>, estableciendo de forma programática que los individuos que realizasen trabajos similares o con la misma productividad, debían recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier “otra categoría<sup>13</sup>”.

Posteriormente, en 1979, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CETFDCM), estableció no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos.

---

Vid: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>.

<sup>10</sup> Vid. C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951).

<sup>11</sup> Vid. Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado mediante resolución 2200 A (XXI) de 16 diciembre de 1966.  
En: [http://www.un.org/spanish/documents/instruments/docs\\_sp.asp?type=conven](http://www.un.org/spanish/documents/instruments/docs_sp.asp?type=conven)

<sup>12</sup> Este principio se había incluido anteriormente en el texto inicial de la Constitución de la OIT. Es el tema del Convenio (núm. 100) y de la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración de 1951.

<sup>13</sup> Sobre ésta última expresión a pesar de su concepto indeterminado, en 1975, se aprobó además la Declaración de los Derechos de las personas discapacitadas, “que proclamó la igualdad de derechos civiles y políticos de las personas con discapacidad y estableció los principios relativos a la igualdad de trato y del acceso a los servicios”

El ejemplo más significativo se encuentra en su art. 11, donde insta a que éstos “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”, y en particular lo establecido en su inciso 1.d) “El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo”.

El establecimiento de medidas garantistas que contribuían a la protección de este derecho de igualdad de trato, se reforzó con lo establecido en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de diciembre de 1993, en la cual, se declaró que, “cualquier discriminación o trato discriminatorio de una persona con discapacidad es una violación de sus derechos”. En 1995, se dio un paso más con la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en su Programa de Acción estableció ya, medidas específicas para erradicar las discriminaciones de las personas con discapacidad. Finalmente, la protección normativa más significativa para las personas con discapacidad tuvo lugar el 13 de diciembre de 2006 en la ONU con la Convención sobre Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, entrando en vigor en España el 3 de mayo de 2008<sup>14</sup>.

En este texto normativo, se proclama un catálogo de derechos regidos por la libertad, la justicia la igualdad y la paz, los cuales tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana<sup>15</sup>, ello invita a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

## 2.2. DERECHO EUROPEO

A nivel general, la igualdad entre hombres y mujeres, es un principio fundamental que viene recogido por el Derecho Europeo (en virtud del art. 2 y del art.3, apartado 2, del Tratado de la Comunidad Europea), y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Las disposiciones del citado Tratado, proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una “misión” y un “objetivo” de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Vid. BOE nº 91, 23 abril 2008

<sup>15</sup> Véase Preámbulo del Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006

<sup>16</sup> Vid. Texto. Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). “DOUE”, núm.

El Derecho Europeo, (tanto originario como derivado), posee un mayor rango de protección para la mujer trabajadora al establecerse el “Principio de Igualdad de Retribución”. Como antecedente, la igualdad salarial se recogió como uno de los principios fundacionales de la Unión Europea, “A igual trabajo, igual salario”, consagrado ya en el Tratado de Roma de 1957 (quedando actualmente contemplado como un derecho y principio fundamental (art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea).

No obstante, a nivel específico, el primer paso eficaz en pro de la defensa de la igualdad de la mujer con grado de discapacidad, se realizó con el reconocimiento del derecho a la independencia, la integración social y la participación en la vida de la comunidad en 1961, con la Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa.

Este texto, se vió reforzado en sus principios generales en 1992, con la recomendación R (92) 6, adoptado por el Consejo de Ministros de la UE sobre “Una política coherente para la readaptación de las personas con discapacidad” el cual contiene orientaciones para que los gobiernos nacionales pongan en marcha actuaciones en áreas tales como empleo, y protección social, donde se contempla el principio de vida independiente y la evolución hacia el modelo social<sup>17</sup>.

La defensa de la igualdad de la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989<sup>18</sup>, impulsó en el Tratado de Ámsterdam de 1996 la inclusión de este derecho como objetivo y principio constitutivo de la Unión la igualdad de oportunidades.

Los arts. 2 y 3 del Tratado establecen que, la igualdad entre hombres y mujeres es un principio a aplicar en todas las acciones comunitarias. Su eficacia es significativa pues su art. 13 (ex art. 6A del Tratado de Roma) insta además una base jurídica que permite a la Comunidad adoptar<sup>19</sup> las medidas necesarias para impedir cualquier tipo de discriminación no solo exclusivamente ya en el terreno del trabajo.

---

204, de 26 de julio de 2006. (De conformidad con el procedimiento establecido en el art. 251 del Tratado N°2).

<sup>17</sup> En lo relativo a la dinámica evolutiva del anteriormente denominado “Derecho Comunitario”, véase CORDERO GORDILLO, V, “Igualdad y no Discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo”, Tirant Lo Blanch, Valencia 2010, pp 177.

<sup>18</sup> Véase Art. 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los trabajadores (Estrasburgo, 9 de diciembre de 1989)

<sup>19</sup> Esta labor de la Comunidad y de los Estados miembros por velar la igualdad en materia de igualdad de acceso y de trato en el mercado de trabajo, se estableció en su art.137, yendo más allá el art.141, comprometiéndoles en la tarea del desarrollo de acciones positivas. Esta alternativa, ofrecía un ámbito de aplicación material más completo y acorde con la proclamación de la igualdad ofrecida en nuestra Carta Magna (y, por ende, más amplio que el que sugería nuestro Estatuto de los Trabajadores de 1980).

No obstante, el principal hito que marca el Tratado de Ámsterdam fue la incorporación de un nuevo Protocolo sobre política social<sup>20</sup>, dotado de iniciativas que prohíben expresamente la discriminación de las personas con discapacidad, aunque si bien con un cierto carácter programático y refiriéndose a personas con grado de discapacidad con la inclusión de términos como “minusvalía o minusválidos”.

Se prevé que, para 2020, una quinta parte de la población de la UE tendrá alguna forma de discapacidad. La UE y sus Estados miembros se han comprometido a mejorar la situación social y económica de las personas con discapacidad, tomando como guía la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<sup>21</sup>.

Actualmente, el impulso al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ha sido llevado a cabo por la Directiva 2000/78/CE<sup>22</sup>, haciendo posible la realización posteriormente de programas como la “Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020, un compromiso renovado para una Europa sin barreras”<sup>23</sup>, COM (2010) 636, aprobada por la Comisión el 15/11/2010, remitida al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.

Esta política, tiene como finalidad “capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y la sociedad europeas” e incorpora ocho ámbitos de actuación: accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior, y trata de dar respuesta y cumplimiento a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>24</sup>, (“la Carta”), arts. 1, 21 y 26, al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<sup>25</sup> (“el Tratado”), arts. 10 y 19 y a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas (“la Convención”).

---

<sup>20</sup> Esta nueva y eficaz política social, es pionera en incluir en el Derecho de la Unión, políticas de empleo con prohibición expresa de discriminaciones en función de la discapacidad, nacionalidad, sexo, religión u orientación sexual.

<sup>21</sup> Véase: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=es>

<sup>22</sup> En España, estas soluciones, ésta se traspuso en plazo, adecuando lo actualmente denominado “el Derecho Europeo” a nuestro Ordenamiento, modificando para ello el art.28 del anterior texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

<sup>23</sup> Vid. COM (2010) 636, Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras; Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones; (SEC (2010)1323 SEC2010) 1324; Bruselas,15 de noviembre de 2010, p. 13.

<sup>24</sup> Vid. DOCE 18/12/2000 (2000/C 364/01)

<sup>25</sup> Vid. DOUE 20/3/2010 (C83)

El incremento del grado de protección en mundo laboral para las personas con grados de discapacidad, y en especial al colectivo femenino, es una evidencia de la importancia de la Carta, y del Tratado y de las Directivas 2000/43/EC, de 29 junio y 2000/78/EC, 27 noviembre, ha residido en el fortalecimiento de la constitucionalización de los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito europeo, y su consideración sustantiva en los ordenamientos de los estados miembros<sup>26</sup>.

### 2.3. TRATAMIENTO EN NUESTRO ORDENAMIENTO INTERNO

Actualmente, según informes de la OIT, en cuanto a la discriminación retributiva<sup>27</sup>, España es el país desarrollado donde más ha crecido la desigualdad en los últimos años<sup>28</sup>. Según datos del INE, a nivel general, el salario medio anual bruto para los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena con grado discapacidad<sup>29</sup> fue un 17,1% menor que las personas sin discapacidad. Respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres con discapacidad, éstas resultaron menores, pues el salario fue un 15,8% inferior para las mujeres que en el caso de la población sin discapacidad (un 22,6%).

En lo relativo a los puestos de ocupación medios (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) los salarios de personas con y sin discapacidad se acercaron (ratio del 97,1%). Mientras que, en puestos altos, (directores; gerentes; técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo) los trabajadores y trabajadoras con discapacidad recibieron un salario un 6,3% inferior al resto de los trabajadores. En los puestos de ocupación bajos (operadores y trabajadores no cualificados) el salario fue un 20,3% menor<sup>30</sup>.

Todos estos hechos, se deben en gran parte al carácter programático de la regulación que existe en el ordenamiento español en materia de igualdad

---

<sup>26</sup> Más ampliamente, véase. GIJZEN M. “Selected issues in equal treatment law: a multi-layered comparison of European, English and Dutch law” Oxford 2006, p.551

<sup>27</sup> Ver MALO OCAÑA. M. A, y PAGAN RODRIGUEZ, R. “¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? un análisis empírico con datos del Panel de Hogares, Moneda y Crédito, nº 225, 2007, pp 7-42.

<sup>28</sup> Véase: Informe Mundial sobre salarios en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_324646/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_324646/lang-es/index.htm).

<sup>29</sup> Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados (según el RD Legislativo 1/2013).

<sup>30</sup> Vid. INE. Notas de prensa 26 septiembre de 2018: El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2016.En: [https://www.ine.es/prensa/spd\\_2016.pdf](https://www.ine.es/prensa/spd_2016.pdf)

salarial tanto a nivel general (hombres y mujeres sin discapacidad, como específica hombre y mujeres con discapacidad), pues ni la Constitución Española<sup>31</sup> ni la ley cuentan con preceptos que diseñen políticas transversales<sup>32</sup> o mecanismos realmente eficaces para hacer frente a las discriminaciones indirectas.

La mujer con discapacidad, está sometida a una acusada discriminación múltiple, a pesar de contar con el mandato constitucional del art 9.2 CE,78, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (TRLGDPD), y la LO 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (LOI).

La redacción técnico-jurídica de estos preceptos, (pese a su intención dispositiva y protectora), ha sido más similar a un programa electoral que a una norma, no siendo lo suficientemente específicas en su redacción como para erradicar la problemática de la brecha salarial.

El ejemplo más significativo, son los art 7.3 y 7.4 de la citada TRLGDPD, el primero insta a las administraciones públicas a proteger “... de forma especialmente intensa” los derechos de las personas con discapacidad en materia de igualdad. Respecto al art.7.4, aun haciendo un llamamiento a la Administración y no al resto de los Poderes Públicos, solicita una protección “de manera singularmente intensa” para aquellas personas o grupos de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple entre las que se encuentran las mujeres con discapacidad. Ambos preceptos sólo hablan de intensidad protectora, pero no señalan a través de qué mecanismos ha de llevarse a cabo dicha protección ni realizan ningún reenvío normativo para esclarecer los mismos.

La impericia legislativa para materializar especial y singularmente estas medidas en intensidad, contrasta inevitablemente en nuestro país, con la realidad basada en el arraigo tradicional de la conformidad y la feminización de diversas profesiones. En este sentido, muchas mujeres con discapacidad, (incluyendo las que padecen una acusada exclusión social), optan por trabajos mal remunerados que tienen que ver con aquellas tareas menos valoradas en la empresa. En estas circunstancias, la mujer, por sus limitaciones y dificultad para encontrar empleo, suscribe (bajo la premisa popular “low cost”) un contrato de trabajo más precarizado, que incrementa en estadísticas aún más la brecha salarial. En síntesis, si bien normativamente se lucha con mayor o

---

<sup>31</sup> El compromiso de nuestra Carta Magna de 1978 por la igualdad ante la ley y no discriminación, se contiene en los artículos 1.1, 9.2, (del Título preliminar) artículos 10, 14, 49 y 53 (del Título I de los derechos y libertades fundamentales) y, finalmente, el art. 149.1. 1ª (Título VIII Capítulo Tercero).

<sup>32</sup> Esta transversalidad viene regida por las sinergias entre el poder del Estado y el poder de la sociedad, pues la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, exige por un lado que el sistema normativo sea más eficaz, decidido, y que exista mayor colaboración social para proteger estos derechos.

menor acierto contra la desigualdad salarial, existen múltiples factores sociales que favorecen el efecto contrario.

En la práctica, la prueba más tangible (por su singularidad) en los últimos años, ha venido dada por el Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del año 2012<sup>33</sup>, el cual recogió que la actividad inspectora (tras realizar 6.097 actuaciones), resultó ser totalmente insuficiente para atajar los problemas discriminatorios que sufre la mujer con grado de discapacidad en los centros de trabajo. Tras realizar 865 requerimientos y descubrir 82 infracciones, las actuaciones estaban encaminadas, a comprobar la existencia de planes de igualdad en las empresas, así como detectar situaciones discriminatorias de índole salarial, entre otras existentes en la relación laboral.

En contraste con esta situación, y partiendo de una inalterable redacción de los arts.14 y 35.1 de nuestra Carta Magna, el legislador, ajeno a la problemática, ha continuado su tarea tratando de mitigar los efectos de la doble discriminación salarial de la mujer trabajadora, y limitándose a dar pequeños pasos en la defensa de la igualdad salarial realizando reformas en la norma general, como ha sido la redacción del nuevo Estatuto de los Trabajadores<sup>34</sup>.

El ejemplo más patente, ha sido la modificación del art. 28 del anterior Estatuto, el cual luchaba contra las sutilezas de la brecha salarial con un alcance inócuo o limitado debido a una redacción genérica del tratamiento técnico-jurídico del salario, (ya fuere en su modalidad de salario base o de complementos salariales), pues excluía de su ámbito de aplicación otras percepciones económicas que la trabajadora pudiese percibir a través de lo estipulado en su contrato de trabajo.

En 2007 y con la promulgación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encaminada a promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, se establecieron las líneas directrices en materia de igualdad de un nuevo Estatuto de los Trabajadores cuyo nuevo art.28 presentó un mayor alcance normativo.

En esta línea, el nuevo artículo establece que: “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

Otro breve paso que dio el legislador vino dado con el refuerzo de la LOI, que señala como objeto en su art.1: “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la

---

<sup>33</sup> Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2012, Edita Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, pp 232.

<sup>34</sup> Vid. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. “BOE” núm. 255, de 24/10/2015, pp. 82 a 85.

eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los arts. 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Todo este conjunto de normas, aun siendo un hito formal en la lucha por la igualdad, siguen siendo insuficientes para la protección de los derechos de la mujer trabajadora con grado de discapacidad, pues no impiden que las empresas sigan careciendo de un control realmente eficaz ante la Administración en materia de brecha salarial en los casos de discapacidad de la mujer trabajadora por las razones ya expuestas.

Una vez visto el plano vertical relativo al tratamiento normativo de la discriminación salarial de este colectivo vulnerable, se procederá a analizar el horizontal que simboliza la eficacia de los Planes de igualdad de las instituciones y las empresas, comenzando por la problemática de garantizar que el salario sea el justo y efectivamente percibido.

### **3. LA BRECHA SALARIAL POR DISCAPACIDAD Y SU TRATAMIENTO ESTRATÉGICO**

La brecha salarial de la mujer con discapacidad es un problema de complejo estudio, pues pesar de la insistencia en el tema de la doble discriminación, los distintos análisis empíricos existentes (pocos, dispersos y casi exclusivamente descriptivos) “la presuponen en lugar de intentar probar su existencia”<sup>35</sup>.

Existen una serie de causas en la práctica, que son el fundamento de la discriminación salarial:

1º Prácticas y culturas históricas.

2º Las dificultades para conciliar vida familiar y laboral

3º Los distintos tipos de trabajo realizados, distintos sectores (los sectores con mayoría de mujeres tienen salarios menores que aquellos dominados por hombres).

4º El denominado techo de cristal<sup>36</sup>.

5º Prácticas y sistemas de pago en los lugares de trabajo (falta de transparencia).

6º Pocas mujeres en puestos de liderazgo con experiencia.

7º Infravaloración del trabajo y de las habilidades de la mujer (“habilidades femeninas”).

---

<sup>35</sup> Vid. MALO OCAÑA. M. A, y PAGAN RODRIGUEZ, R. “¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? un análisis empírico con datos del Panel de Hogares, Moneda y Crédito. Segunda época. nº 225, 2007, p. 8.

<sup>36</sup> La expresión “techo de cristal” se identifica con aquellas barreras laborales imperceptibles impuestas por los hombres que deben superar las mujeres.

8º La discriminación directa o indirecta en el lugar o entorno de trabajo.

Esta última, supone que, por igual trabajo<sup>37</sup> o de idéntico valor, los hombres perciban un salario superior a las mujeres. A pesar de que la legislación laboral de la UE lo prohíbe, dicha discriminación continúa existiendo en algunas empresas, especialmente en las más grandes y pequeñas.

En este sentido, examinaremos en el plano de la igualdad las estrategias para luchar por la salvaguarda de este derecho retributivo, porque si bien existen regulaciones cuya finalidad es promover la igualdad salarial, aún existe la discriminación además por razón de sexo.

### 3.1. MEDIDAS PARA REDUCIR LA BRECHA DE INGRESOS

Partiendo que la brecha salarial entre hombres y mujeres con discapacidad afecta a los salarios más altos, concurre una menor diferencia en los salarios mínimos o ligeramente por encima de ellos. Tanto en uno como en otro caso, si existen estrategias por parte del legislador y los empresarios para reducir la brecha de ingresos, deberían diseñarse medidas más eficaces para la eliminación de barreras, o bien mediante la revaloración de empleos:

Para llevar a cabo la primera estrategia y eliminar la brecha de ingresos deberían revalorizarse aun más los empleos (Convenio 100 - OIT), aplicando un sistema de valoración libre de prejuicios sexistas, capaz de reconocer plenamente el valor del trabajo “femenino con grado de discapacidad”. Al eliminar el impacto de los estereotipos sobre el valor de trabajos realizados por este colectivo, se aseguraría la justa valoración de trabajos de todos.

Si además de esto, se atendieran otros factores que determinan la productividad de los individuos como la educación o la experiencia, dicha medida daría lugar a una nueva forma de medir la brecha salarial entre mujeres y hombres (favorable para las mujeres).

La segunda estrategia vendría dada por un mayor control administrativo a las empresas por parte de la Inspección de Trabajo. Su papel sería fundamental, pues posee un amplio margen de competencias en el ámbito laboral. Dotada de los recursos suficientes, la Inspección sería el primer organismo que debería velar por la igualdad.

La tercera estrategia de carácter más amplio, consistiría en la eliminación de barreras tomando como base el Convenio 111 – OIT, donde deberían identificarse todos los obstáculos que limitasen a las mujeres con discapacidad

---

<sup>37</sup>Cabe matizar que, la Ley 33/2002 que modificó el ET de 1995 para la Igualdad de remuneración por razón de sexo por trabajos del mismo valor, no exige que sea "igual trabajo", un argumento que había servido de discriminación por la vía del reconocimiento de categorías específicamente femeninas. Vid. Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del art.28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

en sus opciones laborales en la empresa, e implementar medidas de carácter legal para remover estas barreras (políticas públicas, cláusulas en los acuerdos, programas y medidas especiales).

Un ejemplo de dichas medidas, ha sido el art.17 ET , donde el legislador declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

La razón de la redacción de este precepto, ha sido para intentar paliar las cifras que marcan el índice discriminatorio en el mercado de trabajo, donde entre otros aspectos, la diferencia entre lo que cobran hombres y mujeres en España se ha agrandado durante la crisis a pesar de la devaluación salarial general que ha sufrido la clase trabajadora.

Como ejemplo, durante 2015, la brecha salarial en la UE se situó en el 16,3%, entendiéndola ésta como la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y mujeres asalariados. El menor nivel corresponde a Italia (5,5%), Luxemburgo (5,5%) y Rumanía (5,8%). Por el contrario, alcanza las mayores cotas en Estonia (26,9%), República Checa (22%) y Alemania (22%). Para seguir eliminando barreras, también ha de hacerse necesario asegurar más oportunidades para las mujeres en trabajos históricamente masculinos que son mejor remunerados<sup>38</sup>.

### **3.1.2 El establecimiento del pago igual por un trabajo de igual valor.**

Dentro de las medidas para eliminar la brecha salarial, esta estrategia vendría conformada por las siguientes actuaciones:

1º Hacer visible en las empresas las diferencias entre lo que ganan mujeres y hombres con y sin discapacidad, aun cuando los niveles de educación sean iguales, de esta forma se reconocería la brecha general en aras de la

---

<sup>38</sup> En este sentido, la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, ha sido modificadas de forma sustancial, por ello, el art.141, apartado 3, del TCE proporciona una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

transparencia. Uno de los puntos clave sería la obligación para las empresas de publicar todos los conceptos retributivos que abonan a cada empleado. La publicación debería respetar la Ley de Protección de Datos, estableciendo las cantidades por puesto concreto de trabajo y por sexo. Esta medida permitirá a cada trabajador y trabajadora comparar su sueldo con el de sus iguales. Para ello se haría necesario la aprobación de un proyecto de ley que además garantizase el derecho a conocer los salarios medios de los grupos para evitar la brecha salarial en empresas de más de 200 empleados.

2º Acuerdo entre las partes de estudiar los requisitos de los cargos con un lente de género.

3º Identificar por parte de las empresas elementos discriminatorios (estereotipos basados en el sexo, discapacidad) que influyen en la asignación actual de la remuneración.

4º Aplicar criterios en la determinación de los salarios para hacer más visible el trabajo tanto “femenino” como “masculino”.

Se aplicaría un sistema de evaluación libre de sesgos para determinar el valor de cada puesto, basado en los requisitos del puesto (no el desempeño). Este sistema de evaluación libre de sesgos asegura equivalencias entre puestos femeninos y masculinos de igual valor mediante un sistema de puntuación.

Implementando un sistema justo de determinación de salarios se corrige la discriminación sistémica en la relación entre salarios de hombres y mujeres en la empresa del sector público como privado, para corregir la infravaloración de las ocupaciones tradicionales de mujeres y cambiar su valor en el mercado laboral, además de dar efecto a la obligación de derechos humanos plasmada en el C100 de la OIT.

#### 4. EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

Las empresas disponen de un plan de igualdad de esquema similar, que sirve de eje en la gestión de los recursos humanos para combatir la discriminación, por razón de sexo directa o indirecta, evitando todas aquellas prácticas o criterios que, siendo aparentemente neutros, ponen a personas del otro sexo en desventaja.

Este Plan, siendo algo propio de cada empresa<sup>39</sup>, debe ser acorde con su filosofía, inscribiéndose en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres<sup>40</sup>, que estableció la obligatoriedad,

---

<sup>39</sup> Aunque los planes de igualdad sean únicos para cada empresa independientemente de los centros de trabajo que la compongan, la ley contempla la posibilidad de incluir acciones especiales para algunos centros de trabajo que las requieran.

<sup>40</sup> Vid art. 45.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, de elaborar un plan.

Este conjunto ordenado de medidas, son unas pautas orientadas a unos determinados objetivos, tales son:

- 1º Proceso de selección y contratación.
- 2º Clasificación profesional.
- 3º Formación.
- 4º Promoción profesional.
- 5º Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- 6º Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 7º Infrarrepresentación femenina.
- 8º Retribuciones.
- 9º Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Estas medidas orientadas a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres<sup>41</sup> y hombres en la organización o empresa, irán dirigidas conseguir estas metas rompiendo tanto con viejos paradigmas sexistas, como los derivados de la discapacidad de las personas, siendo necesario para su elaboración la realización de un diagnóstico<sup>42</sup>, donde se detectarían aquellas áreas o materias en las que es más necesario implantar medidas de igualdad y se establecerían los objetivos a alcanzar para cumplir con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Dicho plan, es realizado por una Comisión de Igualdad, y su finalidad se basa en promover la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres. Los firmantes del Plan de Igualdad, posteriormente acuerdan la constituirse como una Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el cumplimiento del mismo. La duración del plan, según lo previsto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se deja a decisión de las partes al respecto y, además, será posible asignar períodos de vigencia diferentes según la materia de que se trate. Es recomendable que la elaboración del plan de igualdad se produzca durante el proceso de negociación del convenio y concluir con el cierre del mismo.

---

<sup>41</sup> Una excepción al principio de igualdad, (necesaria mientras no se alcance la igualdad real), son las medidas de discriminación positiva de la mujer (ej. bonificaciones a su contratación, etc.) que goza de amplio reconocimiento internacional (Sentencia del T. de Justicia de UE, la Carta Social Europea o el Pacto de DDEE, Sociales y Culturales de 1966)

<sup>42</sup> Este posee un carácter evolutivo, pues tiene la cualidad de poder adaptarse a los cambios y necesidades que se vayan detectando en la empresa, especialmente a raíz del seguimiento del plan.

## 5.LA PROBLEMÁTICA DE ADAPTACIÓN A LA IGUALDAD

La elaboración control y seguimiento de los Planes de igualdad, es una tarea compleja para las Comisiones. Ello es debido a que, para poder confeccionarlos, se hacen necesario la elaboración de un diagnóstico completo y real de la situación en la empresa para evaluar los siguientes datos:

- 1º Posición laboral del trabajador/a
- 2º Comportamiento de los niveles jerárquicos
- 3º Distribución en el sistema de clasificación profesional,
- 4º Nivel de estabilidad en el empleo
- 5º Retribución de las plantillas, formación, promoción,
- 6º Salud laboral y prevención de riesgos laborales
- 7º Grado de conciliación de la vida personal, familiar y laboral,
- 8º Representación del personal
- 9º Fluidez de comunicación externa e interna en la empresa

La problemática para poder llevar a cabo esta tarea, reside en que la Comisión necesita la totalidad de los datos reales y la empresa ha de aportarlos pronunciándose sobre todo en aquellas cuestiones que afecten a la Igualdad. Dicha información, en muchos casos, no llega a las citadas Comisiones, pues algunas empresas no proporcionan dichos datos, aun así, se detectan carencias como un alto índice de mujeres en las escalas salariales más bajas y una considerable brecha salarial de mujeres respecto a hombres con discapacidad, así como discriminación en los ascensos, puestos de trabajo masculinizados y feminizados.

Ante cualquier negociación sindical por mejorar el plan de igualdad, la única solución posible para acercar posiciones, es que los representantes de los trabajadores y trabajadoras acepten todas las directrices del cuestionado Plan de Igualdad que ofrezca la empresa y que cuenten con el soporte del Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

## 6. FACTORES DE ACEPTACIÓN DEL SALARIO DEL PERSONAL FEMENINO CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Una de las consecuencias de la escasa eficacia de los planes de igualdad, se refleja en la referida brecha salarial del personal femenino con discapacidad. Este derecho retributivo, viene condicionado por dos factores que suponen una clara desventaja en lo relativo al trato y oportunidades entre sexos, que perjudican a la trabajadora como son:

- 1º La conciliación familiar/tiempo de trabajo.
- 2º El nivel de desempleo<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Vid. TAYLOR JOHN B., "The role of contracts in macroeconomic performance", en AAVV., (Ed. NALBANTIAN HAIG. R.) Incentives, cooperation, and risk sharing: Economic

1) El cuanto, al primer factor que favorece esta brecha, es decir “conciliación familiar/el tiempo de trabajo”, cabe señalar que posee una importancia notoria.

Bajo el reclamo de una estabilidad laboral, (y en muchos casos llevada por la necesidad de aportar una renta para el sostenimiento de su familia), la mujer rebaja considerablemente sus expectativas salariales con la esperanza de obtener unas condiciones favorables para compaginar la familia con el trabajo, pero dichas condiciones nunca llegan. En otros casos, la empresa se compromete a dar formación a la trabajadora, discapacitada, pero sólo se limita a compelerle a realizar trabajos que no le competen. El trato de la gerencia e incluso del personal en muchas ocasiones no la dejan desempeñar sus funciones.

Toda esta problemática es debida a que, tradicionalmente, las mujeres discapacitadas que forman parte del personal de las empresas, son las que principalmente se ven obligadas a compaginar las responsabilidades profesionales con las familiares. Un aspecto que les lleva a reducir el número de horas de trabajo diarias, cuando sus hijos son pequeños, o a pedir una excedencia, (especialmente si la empresa donde trabajan no permite a sus trabajadoras realizar jornada intensiva), por esta razón las mujeres se ven forzadas a aceptar trabajos específicos dentro de la empresa y ocupaciones de mayor flexibilidad laboral para equilibrar las necesidades del trabajo y la familia, por lo que desde un primer momento y con el mínimo coste, la empresa tratará de atraer y retener la fuerza de trabajo femenino durante el tiempo de producción necesario, lo que contribuye a la segregación laboral. En consecuencia, existe una representación excesiva de las mujeres en trabajos de tiempo parcial.

Legalmente, siendo el salario la percepción puntual de la remuneración pactada en relación directa con el tiempo de trabajo, se haría necesario proponer para la mujer unas medidas más beneficiosas de conciliación de la vida laboral y familiar que se hiciesen efectivas: ampliaciones tanto del derecho de reducción de jornada, como del permiso acumulado de lactancia, ayudas destinadas a guarderías infantiles para niños de 0 a 3 años, educación especial y familiares dependientes (geriátricos, ayuda domiciliaria) para el personal peor retribuido o con retribuciones más pequeñas.

2) El segundo factor “el desempleo” que a pesar de ser objeto de numerosas medidas paliativas, está íntimamente relacionado con el primero, pues influye en la consecución de salarios bajos para la mujer.

Éste viene condicionado por el estado precario del mercado de trabajo. Si el nivel de empleo es muy bajo, los representantes de los trabajadores tendrán una posición negocial muy poco influyente para defender la igualdad de trato, porque ante cualquier exigencia por parte de la trabajadora, la empresa estará

---

and psychological perspectives on employment contracts, Roman & Littlefield, Totowa, New Jersey, 1987, pág.192.

menos preocupada de retenerla (pues tiene muchas posibilidades de encontrar otra trabajadora sustituta que acepte esas condiciones).

Por el contrario, si el nivel de empleo es alto, los representantes de los trabajadores y trabajadoras podrán presionar más a la empresa para obtener mejores salarios. Se hace por ello necesario una negociación colectiva enérgica que imponga unos mínimos legales de salario. Cuando existen tasas de paro como las que España tiene tradicionalmente, los salarios prácticamente siempre van a tender a cero.

Todos estos condicionantes, afectan a medio plazo negativamente a la consecución de mejoras retributivas en la mujer, pues numerosos directivos y empresarios piensan que su compromiso con la compañía es inferior al de casi cualquier hombre.

Esta es una de las razones por la que, según el INE, en 2014, el sueldo bruto medio anual en España fue de 22.858 euros, donde el salario medio de los hombres fue de 25.727 euros anuales frente a los 19.744 euros de las mujeres. Por ello, abordaremos desde un punto de vista técnico-jurídico, este elemento fundamental de la relación laboral.

## 7.CONCLUSIONES

El problema de la discriminación salarial hacia las personas con discapacidad se hace más difícil de tratar para el caso de las mujeres debido a la discriminación de género. La igualdad retributiva, es un derecho ampliamente establecido en el plano internacional, europeo e interno, pero la dificultad de demostrar a nivel práctico la existencia de estas discriminaciones, junto con la impericia legislativa y la insuficiencia de medidas y recursos para luchar contra la desigualdad salarial de las mujeres discapacitadas, son causas que impiden crear medidas eficaces que posibiliten la realización de controles más exhaustivos a las empresas para cerrar esta clase de doble discriminación.

Partiendo que la brecha salarial entre los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena con discapacidad afecta sobre todo a los salarios más altos, concurre una menor diferencia en la zona baja, es decir, en los salarios mínimos o ligeramente por encima de ellos.

Tanto en uno como en otro caso, a pesar de las dificultades, deben diseñarse estrategias por parte del legislador y los empresarios para reducir la brecha de ingresos, e incrementar la lucha por la eliminación de barreras, la revaloración de empleos, o con el establecimiento de los Planes de igualdad.

Actualmente, dichos planes resultan inadecuados, pues no garantizan que el salario sea el justo y efectivamente percibido. Es por ello que, ante la falta de eficacia de estos propósitos, la igualdad salarial por razón de sexo y discapacidad seguirá siendo la asignatura pendiente a superar por parte de las empresas, ya que, en algunos casos, su escasa contribución a la aportación de datos para la creación de estos Planes, terminará por hacer necesario que se establezca un cambio constitucional de los arts. 14 y 35 junto con un nuevo

tratamiento normativo más eficaz que haga posible el desarrollo de tareas de vigilancia y transparencia por parte de la Administración o instituciones externas.

El nivel de impacto de la intersección de los dos planos vistos, (el de carácter vertical relativo al tratamiento normativo de la discriminación salarial y este último horizontal que simboliza la eficacia de los Planes de igualdad de las instituciones y las empresas), han tenido un impacto muy débil en la protección del derecho a la no discriminación, pues el tratamiento jurídico de la igualdad salarial, aunque se haya singularizado por su carácter programático de buena voluntad, ni posee un régimen coercitivo y sancionador ni está provisto de un catálogo eficaz de obligaciones y controles para las empresas con el fin de neutralizar la doble discriminación femenina.

Es por ello que, la igualdad salarial por discapacidad (en mayor medida de mujeres, que de hombres), seguirá siendo una quimera, pues no se puede hacer efectiva al no existir uniones políticas que dicten normas coercitivas, en esta línea, el carácter inocuo y programático de las normas traerán el efecto contrario: el incumplimiento y su impunidad la igualdad salarial, es posible que cualquier norma jurídica establecida para esta materia, tenga un carácter ejemplificador, pero carecerá de eficacia.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

BRAGANZA, N. “Igualdad de retribución por trabajo de igual valor Marco jurídico de la UE y jurisprudencia del TJUE. Garden Court Chambers Londres, Reino Unido. En: [http://www.eracomm.eu/oldoku/SNLLaw/05\\_Equal\\_Pay/2014\\_BRAGANZA\\_PPT\\_NE\\_U\\_ES.pdf](http://www.eracomm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2014_BRAGANZA_PPT_NE_U_ES.pdf)

CORDERO GORDILLO, V, “Igualdad y no Discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo”, Tirant Lo Blanch, Valencia 2010

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., Configuración jurídica del salario, Comares, Granada, 2001.

GIJZEN M. “Selected issues in equal treatment law: a multi-layered comparison of European, English and Dutch law” Oxford 2006

LOMBARDO.E y VERLOO.M. La interseccionalidad del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea, Revista Española de Ciencia Política, num 23, Edita AECPA, Madrid, julio 2010.

MALO OCAÑA. M. A, y PAGAN RODRIGUEZ, R. “¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? un análisis empírico con datos del Panel de Hogares, Moneda y Crédito, nº 225, 2007

MONEREO PÉREZ J.L., El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997 Ed. Tirant Monografías. Granada.1998.

MONEREO PÉREZ, J.L., “Régimen legal y estructura del salario: el modelo de regulación jurídica” Revista Temas Laborales. num 87. 1998.

QUINTANILLA NAVARRO, B.: Igualdad de trato y no discriminación en función de la discapacidad. AAVV Relaciones laborales personas con discapacidad. Director Fernando

Valdés Dal-Re, Madrid; Biblioteca Nueva, Fundación Francisco Largo Caballero, Fundación ONCE, Fundación Ortega y Gasset; 2.005

TAYLOR JOHN B., "The role of contracts in macroeconomic performance", en AAVV., (Ed. NALBANTIAN HAIG. R.) Incentives, cooperation, and risk sharing: Economic and psychological perspectives on employment contracts, Roman & Littlefield, Totowa, New Jersey, 1987

INFORME ANUAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2012, Edita Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid

#### 9 WEBGRAFÍA

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=es>

<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_324646/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_324646/lang-es/index.htm)

<http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/europa/introduccion/marcolegislativo.htm>

<https://www.ilo.org>

[https://www.un.org/spanish/documents/instruments/docs\\_sp.asp?type=conven](https://www.un.org/spanish/documents/instruments/docs_sp.asp?type=conven)

#### 10. LEGISLACIÓN

##### DERECHO INTERNACIONAL

CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951 (núm. 100) Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CETFDCM), 1979  
DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, adoptado mediante resolución 2200 A (XXI) de 16 diciembre de 1966.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, 1966

R071 Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz) 1944, adoptado en Filadelfia, 26ª reunión CIT, 12 mayo 1944

##### DERECHO EUROPEO

CARTA COMUNITARIA DE LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES (Estrasburgo, 9 de diciembre de 1989)

DIRECTIVA 2006/54 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). "DOUE", núm. 204, de 26 de julio de 2006.

DIRECTIVA 86/378/CEE DEL CONSEJO, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.

COM (2010) 636, Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras; Comunicación de la Comisión al Parlamento

Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones; (SEC (2010)1323 SEC2010) 1324; Bruselas,15 de noviembre de 2010

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA DOCE 18/12/2000 (2000/C 364/01)

TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA DOUE 20/3/2010 (C83)

#### ÁMBITO ESTATAL

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978. BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978

LEY 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. "BOE" núm. 255, de 24/10/2015.

REAL DECRETO DE 24 DE JULIO DE 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último (GACETA de 25 de Julio de 1889)

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, DE 29 DE NOVIEMBRE, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

LO 3/2007, DE 22 MARZO, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LEY 33/2002, de 5 de julio, de modificación del art.28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 DE MARZO, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

#### JURISPRUDENCIA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL. DE JUSTICIA DE UE, la Carta Social Europea o el Pacto de DDEE, Sociales y Culturales de 1966