

Discriminación salarial y discapacidad: de los datos a la política de empleo

MIGUEL ÁNGEL MALO*

RESUMEN¹

En este artículo se presenta una visión panorámica de la discriminación salarial de las personas con discapacidad. Se discute también la importancia de la definición de discapacidad para el análisis estadístico. La evidencia empírica muestra que la discriminación existe pero que la mayor parte de las diferencias salariales observadas se explican por las características asociadas con una baja productividad. El impacto de la discriminación salarial sobre el empleo es relativamente pequeño. La doble discriminación salarial de las mujeres con discapacidad existe, pero predomina la discriminación de género. Se analizan las implicaciones para la política de empleo de estos resultados.

1. INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad acumulan diferentes tipos de desventajas en el mercado de trabajo. Posiblemente, el mayor problema que sufre este colectivo en España es el de su

* Universidad de Salamanca (malo@usal.es).

¹ En este artículo, utilizo resultados de diferentes investigaciones realizadas en colaboración con distintos coautores, en especial Begoña Cueto, Delia Dávila, Ricardo Pagán y Vanesa Rodríguez. Ninguno de ellos es responsable de las opiniones incluidas en este artículo ni de los posibles errores que pudiera contener.

baja participación laboral, muy relacionada con su alta inactividad (Malo, 2003 y 2004; Dávila, 2006; Malo, Dávila y Pagán, 2009). Tomando los datos de la última *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*, realizada en 2008, se puede estimar el déficit de participación laboral del colectivo en dicho año, entendido en términos de alcanzar la tasa promedio de empleo (65,4 por ciento en 2008). Esto supondría que tendrían que estar trabajando 970.000 personas con discapacidad adicionales, cuando en 2008 solo estaban trabajando en torno a 420.000. Así pues, no bastaría con que todos los parados con discapacidad (en torno a 300.000 en 2008) tuviesen un empleo, sino que tendrían que volverse activos un grupo adicional bastante numeroso de personas con discapacidad².

Sin embargo, para este colectivo los problemas no acaban a la hora de conseguir un empleo. Las personas con discapacidad se enfrentan también a diferentes problemas de discriminación en el mercado de trabajo, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo. Este artículo presenta una revisión

² Este cálculo se basa en el realizado en Malo, Dávila y Pagán (2009) con los datos de la *Encuesta de Discapacidad* de 1998. Los resultados son muy semejantes a pesar de los diez años transcurridos entre ambas encuestas, lo cual muestra que este déficit de empleo es un problema de largo plazo, al igual que la baja inactividad de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español.

panorámica de los estudios sobre la discriminación salarial a la que se enfrentan las personas con discapacidad. En primer lugar, se explican una serie de cuestiones básicas sobre la medición estadística de la discapacidad, para mostrar las diferentes limitaciones que afronta el estudio del impacto de la discapacidad sobre los resultados laborales. Se analizan bases de datos españolas, que ilustran bien los desafíos que esta medición presenta a nivel internacional. A continuación, se pasa revista a las diferentes estimaciones del tamaño de la discriminación salarial; aquí se explica la importancia de limpiar el efecto de la discapacidad de los efectos que la discapacidad por sí misma puede tener sobre la productividad. Las diferentes mediciones se apoyan en las dos principales teorías de la discriminación salarial: la teoría de la discriminación de Becker (basada en la existencia de prejuicios) y la teoría de la discriminación estadística (basada en la existencia de problemas de información). Se ofrecen algunos resultados empíricos que han tratado de distinguir entre ambas teorías. Después se discuten dos aspectos de particular interés: la eventual existencia de doble discriminación de las mujeres con discapacidad y el tamaño del impacto de la discriminación salarial sobre el empleo de las personas con discapacidad. Una última sección realiza una reflexión sobre las implicaciones que los resultados examinados tienen en relación con las políticas contra la discriminación salarial de las personas con discapacidad.

2. LA MEDICIÓN ESTADÍSTICA DE LA DISCAPACIDAD

Hay dos cuestiones que llaman la atención en los datos sobre personas con discapacidad y mercado de trabajo: su escasez y su heterogeneidad. En España, los datos de mayor calidad sobre el tema provienen de diferentes encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En primer lugar, se dispone de encuestas especializadas en discapacidad realizadas en 1986, 1999 y 2008, que son, respectivamente, la *Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (EDDM-1986)*, la *Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES-1999)* y la *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008)*. Las tasas de pre-

valencia de discapacidad en las edades laborales (de 16 a 64 años) que se obtienen de las tres encuestas son 10,5 por ciento, 5,1 por ciento y 4,8 por ciento³.

La metodología de la encuesta de 1986 era algo diferente, lo cual puede explicar la diferencia respecto de los otros dos años; los datos de 1999 y 2008 son los comparables entre sí, con lo que tendríamos que entre ambos momentos la tasa de prevalencia de la discapacidad ha permanecido muy estable en el entorno del 5 por ciento de la población en edad laboral. Como la población total ha crecido entre ambos años, una tasa de prevalencia constante significa que ha tenido que aumentar el número absoluto de personas con discapacidad: en 1999 teníamos 1.337.700 personas con discapacidad en edad laboral, mientras que en 2008 había 1.482.100.

Por otro lado, en 2012 se llevó a cabo la *Encuesta de Integración Social y Salud (EISS-2012)* con el objetivo de proporcionar información (armonizada y comparable a nivel europeo) sobre la interacción entre la condición de salud y la integración social en la población española, con especial mención a las personas con discapacidad. Esta encuesta entiende como discapacidad la situación resultante de la interacción entre la condición de salud y los factores contextuales, pudiendo ser estos personales (como el sexo, la edad, la educación, etc.) o ambientales (como las barreras arquitectónicas, los servicios a disposición de la población, etc.). A partir de esta encuesta se obtiene una tasa de prevalencia del 13,1 por ciento. Este valor supone un importante aumento sobre los datos obtenidos con la *EDAD-2008* y la *EDDES-1999*, lo que se explica por la diferente definición de discapacidad⁴.

Para el estudio de la discapacidad y el mercado de trabajo, también existen los datos de otras fuentes. Así, la Encuesta de Población Activa (EPA) ha incluido en dos años módulos especiales con información sobre discapacidad, en 2002 (aunque usó una definición de discapacidad no estrictamente comparable con las

³ Considerando todas las edades, la tasa de prevalencia de la discapacidad en 2008 alcanza el 8,5 por ciento de la población (es decir, 3,8 millones de personas), mientras que en 1999 era del 9 por ciento. En 2008, el 58 por ciento de las personas con discapacidad tenía 65 o más años (en 1999, suponía un 59 por ciento).

⁴ Entre otras cosas, tanto en la *EDDES-1999* como en la *EDAD-2008* se establecía un período temporal para hablar de discapacidad, mientras que en la *EISS-2012* no se hace.

definiciones de la Organización Mundial de la Salud [OMS], y que daba lugar a un número mucho mayor de personas con discapacidad⁵ y en 2011 (sobre Problemas de Salud y su Relación con el Empleo). También incluía preguntas sobre discapacidad el extinto *Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)*, sustituido por la actual *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)*. Mientras que el primero incorporaba una breve batería de preguntas en términos de limitaciones en las actividades de la vida diaria (que es el núcleo de las definiciones internacionales estandarizadas sobre discapacidad), la *ECV*, a pesar de incluir una serie semejante de preguntas, amplió su contenido de forma que incide tanto en enfermedades crónicas como en discapacidad, lo cual puede ser muy problemático para analizar los impactos laborales de la discapacidad. Cabe mencionar también por su interés diferentes operaciones del INE en las que fusiona datos de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) y otras fuentes, como la *EPA* o la *Encuesta de Estructura Salarial (EES)*. El enlace de los datos de la BEPD con la EES muestra que la ganancia bruta de los trabajadores

con discapacidad supone en 2014 el 79,2 por ciento respecto de los trabajadores sin discapacidad en el caso de los hombres y un 84,5 por ciento en el caso de las mujeres. Como muestra el cuadro 1, estos porcentajes han ido disminuyendo desde 2010, cuando se situaban en 83,2 por ciento y 98 por ciento, respectivamente.

Ahora bien, al usar datos de la BEPD, en estas fusiones de datos se identifica persona con discapacidad con aquella que está en posesión del certificado de discapacidad. Por tanto, su definición de discapacidad es administrativa y sigue la casuística de la normativa española, lo cual hace que los resultados no sean comparables directamente con las encuestas especializadas de discapacidad ni tampoco se inspira en los criterios estadísticos internacionales propuestos por la OMS para la medición de la discapacidad (Malo, 2007). Por otro lado, las personas con certificado de discapacidad están autoseleccionadas, ya que ha tenido que producirse primero la solicitud de ese documento por parte de la persona. Esto no quita interés a estas iniciativas de fusión de bases de datos administrativas con encuestas, pero sí que aconseja tomar cautelas ante las comparaciones con resultados obtenidos de otras fuentes, en especial, de las encuestas de discapacidad.

Otra base de datos utilizada en España para analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo es la *Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)*. En lo que se refiere a las diferencias salariales por discapacidad, esta base de datos ha sido utilizada por Rodríguez, Malo y Cueto (2012) para medir las diferencias salariales de las personas con discapacidad que trabajan en empresas ordinarias, en comparación con las que trabajan en centros especiales de empleo. En esta base de datos, la definición de discapacidad es administrativa, pues se relaciona con las personas que tienen un determinado porcentaje de discapacidad (reconocido mediante certificado) o la utilización de un contrato específico para personas con discapacidad (que viene también a requerir implícitamente un certificado). Como se dijo antes, este tipo de definición no quita utilidad a las investigaciones, pero dificulta mucho las comparaciones directas con otros trabajos, en especial si son internacionales.

También hay problemas cuando en encuestas generales se incluyen preguntas sobre discapacidad. Lo más habitual es que no se des-

CUADRO 1

RATIO DE LA GANANCIA BRUTA POR TRABAJADOR Y AÑO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD RESPECTO DE TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD.

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
2010	83,0	98,0
2011	83,0	94,0
2012	80,0	92,0
2013	80,0	88,0
2014	79,0	85,0

Fuente: Estadística del salario de las personas con discapacidad, serie 2010-2014 (enlace de datos de la BEPD y la ESS), INE (www.ine.es).

⁵ Las definiciones de la OMS aluden a que la discapacidad haya durado o se prevea que vaya a durar al menos doce meses, mientras que el módulo especial de la *EPA-2002* (promovido internacionalmente desde Eurostat) establece seis meses. Para España, eso supuso un cálculo de personas con discapacidad entre 16 y 64 años de 2.339.200 personas (es decir, una tasa de prevalencia del 8,7 por ciento para las personas en edad laboral).

linde bien la discapacidad de las enfermedades crónicas y del estado de salud. Hay discapacidades relacionadas de manera estrecha con enfermedades crónicas, pero no siempre es el caso. Un ejemplo ayudará a entender por qué convendría siempre definir las por separado. Una persona ciega puede serlo por un problema congénito o, por ejemplo, como resultado de la evolución de la diabetes. Ambas personas presentan la misma discapacidad, pero solo en el segundo caso está relacionada con una enfermedad crónica. De hecho, el primer individuo puede gozar de un excelente estado de salud, mientras que el segundo no (por otras complicaciones asociadas a la diabetes que ha generado la discapacidad visual). Las experiencias de mercado de trabajo de ambos individuos pueden ser muy diferentes. Si la base de datos no distingue bien la discapacidad de la enfermedad crónica, los impactos de la discapacidad sobre los resultados laborales estarán mezclados con los de la enfermedad crónica y el estado de salud.

El debate sobre la calidad y las condiciones de cada definición de discapacidad está más allá de este trabajo⁶. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la escasez de información comparable y de calidad lleva a los especialistas a usar bases de datos que distan de ser las ideales y que, en ocasiones, ofrecen imágenes distintas sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad. Imágenes que, además, muchas veces son difícilmente comparables entre sí.

3. DISCAPACIDAD, DISCRIMINACIÓN SALARIAL Y PRODUCTIVIDAD

La discriminación salarial consiste en que existen diferencias salariales no relacionadas con la productividad del trabajador en su puesto de trabajo. Así, un trabajador con más formación suele ganar más que otro sin formación (*ceteris paribus*), porque tiene una mayor productividad en el puesto de trabajo. Una diferencia salarial de ese tipo no se considera discriminatoria al obedecer a una diferencia real en lo que el trabajador aporta al proceso productivo. Sin embargo, una diferencia salarial que

⁶ Para profundizar en esta cuestión, se puede consultar Malo (2007).

responda exclusivamente, por ejemplo, a que el trabajador es hombre o mujer (descontando el efecto del resto de sus diferentes características) es discriminatoria en la medida en que no está relacionada con diferencias reales en su productividad.

Lo mismo sucede con la discapacidad. Lo habitual en la medición de la discapacidad consiste en estimar el impacto de esta sobre los salarios, descontando el efecto del resto de variables que puedan influir sobre ellos. Cuando después de tener en cuenta todos los posibles efectos de otras variables queda un impacto atribuible a la variable discapacidad, suele ser considerado como la estimación de la diferencia salarial discriminatoria por discapacidad. Esta aproximación es estándar en economía laboral y su metodología empírica está basada en los trabajos que Blinder (1973) y Oaxaca (1973) realizaron para medir la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Los estudios internacionales más destacables son los de Johnson y Lambrinos (1985), Baldwin y Johnson (1994 y 1995), para Estados Unidos; Kidd, Sloane y Ferko (2000) y Jones, Latreille y Sloane (2006), para el Reino Unido; Skogman Thoursie (2004), para Suecia; y Malo y Pagán (2012), para once países de la Unión Europea.

En todos estos trabajos, la evidencia empírica corrobora que las personas con alguna discapacidad sufren una penalización salarial con respecto a las personas sin discapacidad, incluso después de controlar las diferentes características que ambos colectivos tienen. Por ejemplo, Kidd, Sloane y Ferko (2000) concluyen que más del 50 por ciento de la diferencia salarial observada entre los hombres con y sin discapacidad en el Reino Unido se explica por las diferencias en las características de los trabajadores y de los puestos de trabajo, y el resto por las diferencias en los rendimientos⁷, que es lo que de forma habitual se denomina *discriminación salarial*.

Como la discapacidad es una categoría muy general que incluye situaciones muy variadas, la literatura internacional ha evolucionado hacia el estudio de casos de discapacidades específicas. Así, Baldwin y Marcus (2007) ana-

⁷ Es decir, que las mismas características están asociadas con diferencias salariales distintas para personas con y sin discapacidad.

lizan la discriminación salarial de las personas con trastornos mentales (un subgrupo que suele sufrir un fuerte estigma negativo) en relación con las personas sin discapacidad. Los resultados descriptivos son diferentes para las cuatro categorías de trastornos mentales que pueden distinguir en sus datos (trastornos del estado de ánimo, de ansiedad, de ajuste y psicóticos), mostrando una gradación de menores diferencias salariales, en los casos de trastorno menos grave (de ajuste), a mayores en los casos más graves (psicóticos). Las estimaciones econométricas no son tan detalladas, pero sí muestran la existencia de un componente de las diferencias salariales en contra de las personas con trastornos mentales no explicado por sus características. Este componente podría ser puramente discriminatorio, pero también podría incluir (en un grado desconocido) limitaciones funcionales asociadas a los trastornos mentales que no quedan bien recogidas en el resto de variables, como sucede con las limitaciones para mantener relaciones sociales, algo que puede ser muy importante en muchos puestos de trabajo.

Otro ejemplo lo proporcionan Benito, Glassman e Hiedeman (2016), que analizan el caso de las personas con discapacidades auditivas en Estados Unidos. Estos autores estiman que aproximadamente el 40 por ciento del total de la brecha salarial que sufren las personas con discapacidades auditivas se puede atribuir a diferencias en características como nivel educativo, experiencia, origen étnico o estado civil; el restante 60 por ciento obedecería a la discriminación. Sin embargo, una limitación importante de este trabajo reside en que los autores no pueden distinguir, dentro de ese 60 por ciento, qué parte podría estar relacionada con diferentes habilidades de comunicación de las personas con problemas auditivos.

En definitiva, cuando se cierra el foco sobre un tipo específico de discapacidad, se requiere una información mucho más detallada para obtener resultados en los que la discriminación salarial no aparezca *mezclada* con el efecto de otras variables.

En España, el estudio de las diferencias salariales para las personas con discapacidad está representado por los trabajos de Pagán y Marchante (2004) y Malo y Pagán (2007). En el primero se realiza un estudio de las diferencias salariales por discapacidad entre los varo-

nes a partir de los datos del *Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)* para el periodo 1995-2000. Se estiman ecuaciones salariales separadas para hombres con discapacidad y sin discapacidad. Sus resultados muestran que el 57 por ciento de la diferencia salarial ofrecida es atribuible a las diferencias en las características observadas de personas y puestos de trabajo, y el resto (un 43 por ciento), a las diferencias en los rendimientos de las mismas características entre personas con y sin discapacidad (que es la parte que se atribuye a discriminación, porque solo obedecería a que se tiene o no se tiene alguna discapacidad). Detrás de estos resultados están los menores niveles educativos de las personas con discapacidad, su mayor presencia en ocupaciones de menor categoría (como, por ejemplo, en trabajos no cualificados) y sus inferiores niveles de salud, todo lo cual contribuye a aumentar el diferencial salarial ofrecido. Estas diferencias se ven en parte compensadas por la mayor experiencia laboral y antigüedad en la empresa que, por término medio, poseen las personas con discapacidad empleadas en comparación con las personas sin discapacidad empleadas. Skogman Thoursie (2004) encuentra asimismo evidencia en este sentido para Suecia. Sus resultados muestran que las personas con discapacidad trabajan en mayor medida en ocupaciones de bajo nivel (y reducidos salarios), lo cual se relaciona, sobre todo, con su baja cualificación. No obstante, sus resultados sobre discriminación salarial son dispares, pues encuentran que las características explican toda la diferencia salarial en 1981, pero solo entre el 40 por ciento y el 50 por ciento en 1991; por tanto, la discriminación salarial por discapacidad se situaría entre el 50 por ciento y el 60 por ciento.

Por su parte, Malo y Pagán (2007) hallan diferencias salariales discriminatorias para los varones con discapacidad en la misma línea que Pagán y Marchante (2004), pero profundizan mucho más en las diferencias salariales de las mujeres con discapacidad, algo que se verá con detalle en el quinto apartado de este artículo sobre doble discriminación por género y discapacidad.

Como ya se mencionó con anterioridad, la metodología aplicada en todos estos trabajos es la de Oaxaca-Blinder, con diferentes variantes. No obstante, la aplicación de esta metodología de manera mecánica al caso de la discapacidad puede presentar un problema: la discapacidad,

por sí misma, sí podría tener un impacto sobre la productividad. Por tanto, la variable de discapacidad debería medirse de tal forma que se pudiese descontar ese potencial impacto sobre la productividad. Solo así cabría estar seguro de que la diferencia salarial por discapacidad estaría midiendo discriminación salarial. Esto suele ser problemático porque las discapacidades son muy heterogéneas en cuanto a su potencial impacto sobre la productividad, pero más aún cuando consideramos la gran variedad de puestos de trabajo existentes. Por ejemplo, una persona que tenga que usar silla de ruedas por tener una discapacidad que le impide caminar sobre sus piernas tendrá una productividad baja (achacable a la discapacidad) en puestos que requieran movimientos en vertical (levantarse y sentarse de la silla), pero no habrá ningún impacto si atiende trámites burocráticos detrás de un mostrador.

Una manera de conseguir aproximarse a una medición de la discapacidad que resuelva este problema consiste en trabajar una definición de discapacidad en términos de las actividades de la vida diaria. En Malo y Pagán (2012) se aprovechan unas características únicas del PHOGUE que permiten crear un subgrupo muy interesante, como es el de las personas que tienen alguna discapacidad, pero no experimentan limitaciones en las actividades de la vida diaria (bien por adaptaciones de su hogar y puesto de trabajo, bien por ayudas técnicas o personales, bien por otros factores). Analizan por separado once países europeos incluidos en el PHOGUE y obtienen que la diferencia salarial discriminatoria por discapacidad prácticamente no existe para ese subgrupo (salvo las excepciones de los hombres británicos y de las mujeres belgas y finlandesas). Cuando en la encuesta se toma el colectivo de las personas con discapacidades que generan limitaciones en la vida diaria, vuelve a aparecer el resultado "clásico" de una diferencia salarial negativa asociada con la discapacidad que no obedece a las características observadas que afectan a la productividad. Ahora bien, la misma investigación también muestra que el menor salario de las personas con discapacidad está fuertemente conectado con unas características asociadas con menor productividad, sobre todo y de forma muy clara, con un menor nivel educativo. En este sentido, Dávila (2008) ha subrayado los severos problemas de acceso de las personas con discapacidad a la educación superior.

4. DETRÁS DE LA DISCRIMINACIÓN: PREJUICIOS Y PROBLEMAS DE INFORMACIÓN⁸

Una de las más importantes teorías de la discriminación en el análisis económico es la teoría de Becker (1971), basada en la existencia de prejuicios o gustos discriminatorios. Según esta teoría de la discriminación salarial (creada para intentar explicar las diferencias salariales entre blancos y negros en Estados Unidos), se paga un salario menor a un cierto grupo de trabajadores porque, si no, el empresario no estaría dispuesto a tener esos trabajadores que *no le gustan* bien a él, bien a sus trabajadores, bien a sus clientes. Si hubiera que pagarles el mismo salario, el empresario no los contrataría. Todos los trabajadores son igualmente productivos, pero algunos tienen una característica (en nuestro caso, una discapacidad) que hace que al empresario no le gusten o, caso de ser indiferente, presume que el resto de sus trabajadores no querrán compartir sus tareas con ese trabajador, lo cual podría perjudicar a la buena marcha del proceso productivo, o que sus clientes no comprarían sus productos o servicios. Obviamente, esta teoría no explica el origen de la discriminación por prejuicios, sino solamente sus efectos.

Existen multitud de estudios que documentan actitudes negativas hacia las personas con discapacidad, que varían en intensidad en función del tipo de deficiencia que causa la discapacidad. Yuker (1988) presenta *rankings* empíricos de ese tipo de intensidad de prejuicios. Baldwin y Johnson (1995), en cambio, no hallan una correlación estrecha entre productividad e intensidad de prejuicios, y apuntan que la parte de la diferencia salarial total atribuible a la discriminación es mayor en aquellas deficiencias y limitaciones que son objeto de un mayor prejuicio por parte de los empresarios.

Por otro lado, puede existir la denominada discriminación estadística. Ante dos trabajadores iguales en todo, salvo en el hecho de que uno tiene una discapacidad y el otro no, la empresa puede atribuir el mismo esfuerzo

⁸ Un panorama de las cuestiones básicas de las teorías económicas de la discriminación salarial se puede consultar en Cain (1986).

promedio a ambos, pero a la vez presumir una varianza de la productividad del discapacitado mayor que la del no discapacitado. Con otras palabras, la empresa puede temer que el trabajador discapacitado consiga la misma productividad en promedio, pero que, por razones relacionadas con su discapacidad, pueda tener periodos de baja productividad o de absentismo⁹. En esta situación, la empresa preferirá al trabajador cuya productividad tenga una menor varianza esperada. Hay que destacar que la mayor variabilidad puede ser real para ese tipo de discapacitados (aunque podría no serlo en esa persona en particular, con lo que habría un problema de información sobre la varianza de la productividad de esa persona en particular) o responder también a un juicio formado sobre la base de una información escasa o distorsionada (con lo que el problema de información no afecta solo a ese individuo, sino a todo el grupo al cual pertenece).

Aunque algunos de los resultados empíricos que se han comentado previamente podrían interpretarse en términos de discriminación estadística, tan solo Jensen, Pedersen y Tranaes (2004) tienen como objetivo buscar exclusivamente efectos de discriminación estadística en los salarios (con datos de Dinamarca), encontrándolos únicamente para el subgrupo de personas con discapacidades que no pueden ser “compensadas” o “aliviadas” mediante diferentes medios. En cualquier caso, se interpreta habitualmente que las diferencias salariales no achacables a diferencias en características obedecen a la existencia de prejuicios en contra de las personas con discapacidad, mientras que los razonamientos de discriminación estadística están presentes en los estudios sobre las diferencias de acceso al empleo de las personas con discapacidad (como en Jensen, Pedersen y Tranaes, 2004, o García-Serrano y Malo, 2014).

Un desarrollo natural de esta literatura consistiría en intentar determinar los mecanismos causales a través de los cuales tiene lugar la discriminación salarial. Sin embargo, esta es una línea de trabajo que requeriría de bases de datos sumamente detalladas que rara vez están disponibles o es posible construir.

⁹ Sobre la relación entre absentismo y discapacidad, y su potencial relación con la discriminación estadística en el acceso al empleo, se puede consultar García-Serrano y Malo (2014).

5. LA DOBLE DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD Y GÉNERO

En muchas ocasiones se asume que las mujeres con discapacidad sufren doble discriminación, es decir, que a la discriminación salarial por ser mujeres suman la discriminación salarial por tener alguna discapacidad. Sobre la estimación de las diferencias salariales de las mujeres con discapacidad, las dos principales referencias internacionales son Baldwin y Johnson (1995), para Estados Unidos, y Jones, Latreille y Sloane (2006), para el Reino Unido. La investigación sobre Estados Unidos (con datos de 1984) muestra que aproximadamente la mitad de la diferencia salarial entre mujeres con y sin discapacidad es discriminatoria, si bien la diferencia salarial total entre ambos grupos es relativamente pequeña. En realidad, las diferencias salariales son mucho mayores respecto de los varones. Así pues, sí que existe discriminación por género y por discapacidad, pero la discriminación por ser mujeres es bastante mayor que la discriminación por ser personas discapacitadas. Por lo que se refiere a la investigación sobre el Reino Unido, los resultados son semejantes, aunque aquí aparece con claridad que la discriminación por discapacidad es mayor para las mujeres que para los varones.

Por su parte, O'Hara (2004) estudia las diferencias salariales asociadas a transiciones laborales, teniendo en cuenta el género y la discapacidad. Sus resultados muestran que la diferencia salarial entre mujeres sin discapacidad y mujeres con discapacidad que sufren pocos prejuicios es relativamente reducida, pues la mayor parte de esa diferencia se debe a que sus características son distintas. Al comparar las mujeres con discapacidad que sufren pocos prejuicios con las que sufren muchos, el 75 por ciento de la diferencia salarial se debe a las características. Esta diferencia se reduce al 48 por ciento al comparar las mujeres sin discapacidad y las mujeres con discapacidad que sufren muchos prejuicios. Por tanto, la discriminación salarial de las mujeres por discapacidad parece dominada por la discriminación por género, y solo secundariamente por la discriminación por discapacidad.

En Malo y Pagán (2007) se estiman las diferencias salariales por discapacidad y por género con datos del *Panel de Hogares de España* (años

1995 a 2001), a fin de conocer si se cumple la hipótesis de la doble discriminación en el mercado laboral español. El principal resultado es que la doble discriminación no aparece en sentido estricto en el mercado de trabajo español para todas las mujeres con discapacidad, pues incluso para un grupo particular de ellas, concretamente las que declaran padecer alguna discapacidad sin verse limitadas en el desarrollo de las actividades de la vida diaria, no sufre discriminación salarial por discapacidad aunque sí por género. Ahora bien, según los resultados obtenidos, la discriminación salarial de género es más intensa para la población con discapacidad que para la población sin discapacidad, siendo la discriminación salarial por género especialmente elevada para aquellas mujeres que declaran padecer discapacidades que limitan sus actividades diarias. Estos resultados no están lejos de los expuestos arriba para Estados Unidos y el Reino Unido.

En consecuencia, las mujeres con discapacidad sufren discriminación salarial por su género y su discapacidad, si bien la mayor parte de las diferencias salariales discriminatorias se debe a que son mujeres y no a que sufren alguna discapacidad.

6. EFECTOS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La existencia de diferencias salariales discriminatorias reduce el salario al que pueden aspirar las personas con discapacidad que buscan un empleo. Por tanto, pueden estar reduciendo de manera efectiva la oferta de trabajo de las personas con discapacidad. Baldwin y Johnson (1992) propusieron un método para estimar dicho impacto sobre el empleo; resulta relativamente sencillo si se cuenta con datos adecuados sobre salarios y empleo, que suelen estar presentes en las encuestas a hogares sobre mercado de trabajo. A nivel internacional, los impactos que se encuentran son bastante pequeños tanto en Estados Unidos (Baldwin y Johnson, 1992 y 1995) como en el Reino Unido (Kidd, Sloane y Ferko, 2000), ganando en torno a 1-2 puntos porcentuales en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo un hombre o una mujer medios con alguna discapacidad.

Para España, Malo y Pagán (2007) han estimado dicho impacto entre las mujeres con discapacidad; su cálculo muestra que la discriminación generaría una disminución del empleo de 1,5 puntos porcentuales respecto de las mujeres sin discapacidad, y 2,4 puntos respecto de los hombres sin discapacidad. Luego los resultados españoles están en línea con los obtenidos para otros países.

Este resultado significa que, aunque luchar contra la discriminación salarial es un objetivo imprescindible, debe perseguirse por ser un bien en sí mismo y no tanto como medio para incrementar de manera sensible el volumen de empleo del colectivo.

7. IMPLICACIONES PARA LA POLÍTICA DE EMPLEO

Como muestra la evidencia descriptiva (cuadro 1), los trabajadores con discapacidad (sean hombres o mujeres) ganan menos que los trabajadores sin discapacidad. Esto podría deberse a que tienen unas características asociadas por sí mismas a un menor salario, como es un menor nivel educativo (Dávila, 2006 y 2008). Por ello, la investigación se ha dedicado a determinar si después de eliminar el efecto de las diferencias en características persiste algún tipo de brecha salarial que solo pueda relacionarse con la discapacidad y, por tanto, que sea una diferencia discriminatoria. La investigación internacional muestra que, efectivamente, así es. Sin embargo, no resulta sencillo eliminar el efecto que por sí misma pudiera tener la discapacidad sobre la productividad. De hecho, cuando alguna base de datos, por sus especiales características, permite dicho tipo de investigación, muestra que las personas con alguna discapacidad que no afecta al desarrollo de las actividades de la vida diaria no suelen experimentar discriminación salarial (Malo y Pagán, 2012). Ahora bien, incluso cuando para otros tipos de discapacidad (más severa) reaparece la discriminación salarial, esta no es la explicación de la mayor parte de los menores salarios que ganan las personas con discapacidad. La principal razón de sus bajos salarios es que tienen muchas características asociadas con una menor productividad, en especial, el nivel de estudios. Además, el impacto de la discriminación salarial

por discapacidad sobre el empleo del colectivo es bastante reducido.

Así pues, la implicación de política económica de estos resultados es clara: la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad (en salarios, en acceso al empleo o en la dimensión que sea) debería acometerse como un valor en sí mismo, pero no porque la eliminación de la discriminación salarial vaya a solucionar sus problemas de bajos salarios y de baja participación laboral. Para conseguir que las personas con discapacidad obtengan salarios más altos es imprescindible alterar sus características, en especial su nivel educativo y, en general, su formación (Malo y Pagán, 2012). Por lo que respecta a la doble discriminación, aunque existen tanto la discriminación por género como por discapacidad, la evidencia muestra que es la relacionada con el hecho de ser mujer la que predomina. De ahí se desprende la importancia de que las mujeres con discapacidad queden incluidas en las medidas de lucha contra la discriminación de las mujeres, en general.

Si la discriminación tiene su origen en prejuicios, la sociedad se beneficia de su eliminación sin ninguna duda y, desde un punto de vista económico, la eliminación de la discriminación es eficiente (Becker, 1971), pues es un coste que no reporta más que una compensación psicológica por contratar a quienes las empresas no contratarían por un salario sin discriminación. Sin embargo, si la fuente de las diferencias salariales es la discriminación estadística, la cuestión no es tan sencilla. Como se está usando la variable de discapacidad para resolver un problema de información (no se sabe la productividad individual, sino solo la del promedio del grupo de discapacitados) impedir el uso de esa variable para evitar la discriminación estadística, conduce a una disminución de la eficiencia. En cierto sentido, la discriminación es el precio que se paga por la existencia de información imperfecta. Por tanto, si la fuente de las diferencias salariales discriminatorias es este tipo de problemas de información en el mercado de trabajo, la estrategia consistiría en aumentar y mejorar la información sobre las personas con discapacidad con la que cuentan las empresas a la hora de contratar. El desarrollo de servicios de intermediación laboral especializados (sobre todo, por tipo de discapacidad) puede desempeñar un importante papel, disminuyendo esta clase de problemas de información y colaborando así

a que el empleo de las personas con discapacidad no se vea perjudicado por esta vía.

En consecuencia, las políticas de intermediación laboral tienen un gran potencial para la mejora de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad; esa intermediación tiene que ser fuertemente especializada para poder proporcionar a las empresas una valoración adecuada de cuál va a ser el verdadero impacto (si lo hay) de un tipo específico de discapacidad sobre el puesto de trabajo que quiere cubrir la empresa. De forma intuitiva, muchas organizaciones de personas con discapacidad han detectado desde hace años esta necesidad e intentan desarrollarla a través de sus servicios de información y mediante la gestión de bolsas de trabajo de sus afiliados. Lo que se necesitaría es incorporar a los servicios públicos de empleo de manera generalizada este tipo de conocimiento especializado para aprovechar las economías de escala que proporciona la red de intermediación laboral pública.

BIBLIOGRAFÍA

BALDWIN, M. L., y W. G. JOHNSON (1992), "Estimating the employment effects of wage discrimination", *Review of Economics and Statistics*, 74(3): 446-455.

— (1994), "Labor market discrimination against men with disabilities", *Journal of Human Resources*, 29 (31): 865-887.

— (1995), "Labor market discrimination against women with disabilities", *Industrial Relations*, 34, 4:555-577.

BALDWIN, M. L., y S. C. MARCUS (2007), "Labor market outcomes of persons with mental disorders", *Industrial Relations*, 46(3): 481-510.

BECKER, G. (1971), *The economics of discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.

BENITO, S. G.; GLASSMAN, T. S., y B. G. HIEDEMANN (2016), "Disability and labor market earnings. Hearing earnings gaps in the United States", *Journal of Disability Policy Studies*, aceptado para publicación.

BLINDER, A. S. (1973), "Wage discrimination: Reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.

CAIN, G. C. (1986), "El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: Una panorámica", en O.C. ASHENFELTER y LAYARD, R. (comps.), *Manual de Economía del Trabajo*, Madrid, *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, vol. 1: 881-1001.

DÁVILA, C. D. (2006), "Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español", *Moneda y Crédito*, 223: 127-158.

— (2008), "Equidad en el acceso a la educación superior en España. El caso de las personas con discapacidad", *Investigaciones de Economía de la Educación*, 3: 3-14 (<http://repec.economicsofeducation.com/2008santiago/santiago2008.pdf>).

GARCÍA SERRANO, C., y M. A. MALO (2014), "How disability affects absenteeism: An empirical analysis for six European countries", *International Labour Review*, 153(3): 455-472.

JENSEN, P.; PEDERSEN, J. G., y T. TRANAES (2004), *Statistical discrimination of disabled workers?*, mimeo (<http://www.hha.dk/nat/workshop/2004/jap0612.pdf>).

JOHNSON, W., y J. LAMBRINOS (1985), "Wage discrimination against handicapped men and women", *Journal of Human Resources*, 20 (2): 264-277.

JONES, M.; LATREILLE, P., y P. SLOANE (2006), "Disability, gender and the British labour market", *Oxford University Press*, 58(3): 407-449.

KIDD, M. P.; SLOANE, P. J., e I. FERKO (2000), "Disability and the labour market; an analysis of British males", *Journal of Health Economics*, 19 (6): 961-81

MALO, M. A. (2003), "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español", *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 46: 99-126.

— (2004), "¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España?", *Cuadernos de Economía*, 27 (74): 75-108.

— (2007), "La definición de la discapacidad en la investigación económica: Una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir", *Estudios de Economía Aplicada*, 25 (2): 407-428.

MALO, M. A., y R. PAGÁN (2007), ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares, *Moneda y Crédito*, 225:7-42.

— (2012), "Wage differentials and disability across Europe: Discrimination and/or lower productivity?", *International Labour Review*, 151 (1-2): 43-60.

MALO, M. A.; DÁVILA, C. D., y R. PAGÁN (2009), "Hacia la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español" en ZUFIAUR, J. M. (coord.), *Los retos de la igualdad en el trabajo*, Madrid, Fundación Largo Caballero: 325-350.

O'HARA, B. (2004), "Twice penalized. Employment discrimination against women with disabilities", *Journal of Disability Policy Studies*, 15(1): 27-34.

OAXACA, R. (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, 14: 693-709.

PAGÁN, R., y A. MARCHANTE (2004), "Diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones", *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, 171 (4): 75-100.

RODRÍGUEZ, V.; MALO, M. A., y B. CUETO (2012), "Diferencias salariales por discapacidad y Centros Especiales de Empleo", *Cuadernos de Economía*, 35:100-116.

SKOGMAN THOURSIE, P. (2004), "Occupational attainment and earnings: The case of the disabled", *Labour*, 18 (3): 415-442.

YUKER, H. E. (1988), "The effects of contact on attitudes toward disabled persons: Some empirical generalizations", en YUKER H. E., *Attitudes towards persons with disabilities*, Nueva York, Springer Publishing Company: 262-278.