

LIBRO BLANCO SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD

Autor: Romero Ródenas, María José (Dir.)

Editorial: Tirant lo Blanch, 2023, 1136 páxs.

O “Libro Blanco de Empleo y Discapacidad” foi dirixido pola Dra. María José Romero Rodenas, catedrática do Dereito do Traballo e da Seguridade da Universidade de Castela-A Mancha, por impulso do Real Padroado sobre Discapacidade, o Ministerio de Traballo e Economía Social, CERMI e Fundación ONCE.

Trátase dunha obra colectiva, de carácter multidisciplinar, na que colaboraron docentes, investigadores e investigadoras e profesionais de moi diversos campos: dereito, psicoloxía, socioloxía, economía etc., expertos e expertas na materia. Tamén participan a Dirección Xeral da Discapacidade, o Ministerio de Dereitos Sociais e Axenda 2030, interlocutores sociais (CC.OO. e UXT, entre outros), comunidades autónomas e entidades representativas do sector.

O resultado é un libro no que se estudan de forma exhaustiva e transversal multitude de aspectos problemáticos, por non dicir todos os que incumben a esta materia, achegando unha copiosa información, enfoques estratéxicos e propostas que poden servir de catalizador na elaboración de políticas públicas máis acertadas á realidade sociolaboral actual, en estreita colaboración cos sectores sociais e empresariais implicados. Máis en concreto, que sirvan de guía para dar cumprimento á Estratexia Española de Apoio ao Emprego (2021-2024).

A oportunidade deste libro xustifícase pola profunda transformación que experimentou a contorna sociolaboral, como consecuencia de fenómenos como a globalización ou a dixitalización. Tamén de novas realidades demográficas (o envellecemento especialmente), a diversificación dos modelos familiares e os cambios culturais e políticos que

impactaron nas percepcións e expectativas sobre o traballo e o emprego.

Ante este escenario dinámico e arduo, é fundamental contar con ferramentas e recursos que permitan comprender e abordar os desafíos que se presentan no ámbito laboral. Analizar e documentar estes aspectos eríxese como unha guía indispensable para quen busca comprender e navegar polo cambiante mundo do traballo na era contemporánea.

As persoas con discapacidade (en diante PCD) forman un grupo vulnerable e numeroso, sometido historicamente a condicións de exclusión e unha diminución de dereitos incompatible coa liberdade, igualdade e dignidade humana. Os estudos estatísticos resaltan tamén o risco de pobreza e os diversos factores que agravan desigualdades (sexo, contorna rural, baixa cualificación, entre outros) e que preocupan profundamente os expertos. Esta abundante información permite coñecer as causas de inactividade e as necesidades específicas de apoio á empregabilidade destas persoas. A nova Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego, que modifica o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/2013, do 29 de novembro (en diante LGDPD), supón un notable avance inclusivo respecto de situacións e problemas de atención prioritaria, como as persoas con trastorno do espectro do autismo ou as denominadas “novas discapacidades”.

Con todo, temos que recoñecer que resulta imposible para as dimensións dunha recensión dar conta puntual de todos os traballos reunidos no libro branco. Limitarémonos a un breve repaso pola estrutura do Libro Branco, formada por 11 capítulos, capítulo bis e conclusións.

Dáse comezo co título “la reformulación de los derechos de las personas con discapacidad y sus desafíos en la economía digital”, que analiza a necesaria conexión que debe haber entre avance tecnolóxico, emprego e discapacidade, para actuar con cautela e respecto dos dereitos que poidan verse eludidos. Nesta era dixital atoparemos grandes oportunidades de inclusión, pero tamén barreiras. Para iso, debemos concibir a tecnoloxía desde a diversidade. Neste punto, a Carta de Dereitos Dixitais, aprobada polo Goberno

de España en 2021, aínda que non ten carácter normativo, ofrece un marco de referencia obrigado.

O primeiro propósito do segundo capítulo “El discurso sobre la centralidad del empleo de las persoas con discapacidade desde la filosofía política o del derecho y la teoría social” é cumprir co artigo 1 da Convención sobre os dereitos das PCD “promover, protexer e asegurar o gozo pleno e en condicións de igualdade de todos os dereitos humanos e liberdades fundamentais por todas as PCD, e promover o respecto da súa dignidade inherente”. Analízase aquí a evolución histórica do colectivo, chegando desde a idea de fragilidade, inferioridade, limitación, ata a percepción actual das PCD como integrantes plenos da sociedade. Os autores destacan e analizan tres grandes retos ou desafíos: a comprensión da diversidade e a vulnerabilidade, a importancia de evitar calquera discriminación, e o valor fundamental do dereito.

Os capítulos terceiro e cuarto teñen un importante enfoque de xénero, en sintonía co art. 37 LGDPD que marca como unha finalidade da política de emprego, ademais de mellorar a calidade e dignificar as súas condicións de traballo, combater activamente a súa discriminación. Tamén o ODS número 8.5 require lograr o emprego pleno e o traballo decente para todas as mulleres e homes, incluídos os mozos e as persoas con discapacidade, así como igualdade de remuneración por traballo de igual valor. Aí inclúense instrumentos como os axustes razoables ou a cota de reserva.

O capítulo quinto “El mercado de trabajo de las personas con discapacidade”- analiza a situación do mercado de traballo, que arroxa alarmantes cifras, con consecuencias persoais, familiares e sociais, que sitúan ás PCD en limiares da pobreza e exclusión; o que xustifica a existencia do emprego protexido e axudas para os supostos de discriminación múltiple e interseccional, sen esquecer a perspectiva de xénero.

O sexto e sétimo capítulo abordan “El singular papel de las entidades de iniciativa social en la creación de empleo para las personas con discapacidade” e “El papel de los interlocutores sociales en el empleo de las personas con discapacidade”, respectivamente. Aquí plásmase a

importancia do terceiro sector e as organizacións da economía social, ademais das entidades de acción social, que xeran un importante número de empregos.

O capítulo octavo examina o plano europeo e internacional. O apartado inclúe un estudo da Estratexia Española sobre Discapacidade 2022-2030, a Estratexia Española de Apoio Activo ao Emprego 2021-2024 e a Lei 3/2023, de Emprego, xunto cos plans de emprego e o sistema de información dos servizos públicos de emprego. Seguidamente, repásanse as normas que contemplan o concepto de discapacidade ata os nosos días. E estúdase o marco normativo que distingue as competencias entre Estado e as comunidades autónomas.

Destácase que o principal propósito é alcanzar a equiparación salarial e prestar especial atención na prevención a discriminación no ámbito profesional. Ademais, búscase evitar a discriminación que afecta as mulleres con discapacidade e a aquelas persoas con discapacidade grave. O décimo capítulo afonda no ámbito de Seguridade Social, examinando temas como as bonificacións e reducións nas cotas, as subvencións para a creación e o mantemento do emprego, tanto na contorna ordinaria como na protexida.

O último capítulo estuda meticulosamente o gasto público destinado a alcanzar os obxectivos de emprego das PCD.

Como dixemos, no presente Libro Branco destaca a análise das reformas máis recentes. Sinálase, por exemplo, o avance que supuxo o Real Decreto 888/2022, do 18 de outubro, que establece o procedemento para o recoñecemento, declaración e cualificación do grao de discapacidade, introducindo novos criterios e baremos máis exhaustivos que consideran todos os aspectos ambientais, sociais, psicolóxicos e de apoio, o que permite unha avaliación máis precisa e completa da situación.

Pero, ao mesmo tempo, identifícanse de forma crítica as cuestións pendentes e propóñense outras reformas para consolidar e continuar esta liña de progreso. Por exemplo, fórmulas que permitan a activación ao emprego sen estreitar ou eliminar a protección social, logrando a compatibilidade entre o desempeño dun posto de traballo e a pensión.

O autoemprego é unha desas materias pendentes, algo que debemos remediar mediante axudas públicas, incentivos

fiscais, alianzas entre as Administracións públicas, empresas e entidades da economía social.

Entre as reformas que se propoñen está o incremento da cota de reserva da porcentaxe do 2% vixente. Resultaría óptimo tamén rebaixar o limiar actual de 50 persoas traballadoras a 25 nas empresas obrigadas a cumprir a cota de reserva. Igualmente debería reforzarse o réxime sancionador en caso de incumprimento.

É preciso tamén romper cos “teitos de cristal da discapacidade”, con medidas de acción positiva que avancen na superación da segmentación vertical e horizontal. É inescusable realizar modificacións en normas como a Lei de contratos do sector público ou Lei xeral de subvencións, para excluír a empresas que incumplan a cota de reserva no seu persoal. Esta proposta é recollida —para outra materia— na modificación introducida na Lei de orzamentos xerais do Estado para o ano 2023, Lei 31/2022, do 23 de decembro, no relativo ás empresas de máis de 50 persoas que non contén cun plan de igualdade.

Outro tipo de medidas que tamén se estudan neste Libro Branco son as que poden lograrse nun marco equilibrado para o desenvolvemento das condicións laborais das PCD. O Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC) propón desenvolver nos convenios medidas destinadas a superar a inclusión illada e parcial dalgunhas cláusulas que, en moitos casos, se limitan a reproducir aspectos de estrito cumprimento legal ou regulamentario.

En síntese, o Libro Branco acerta ao recoller o froito de toda a experiencia acumulada e o saber científico para poñelo ao dispor de toda a cidadanía, empresas e tamén do Estado, a fin dunha construción social máis xusta, inclusiva e igualitaria. Este esforzo non só documenta os avances e as carencias, senón que os traduce en accións tanxibles. Deste xeito, facilita a comprensión de problemáticas complexas e anima a tomar decisións e solucións plausibles. Só queda desexar e confiar en que, sobre este acervo de coñecemento, poida xurdir un proceso de gobernanza amplo, participativo, cooperativo e eficaz, baixo o liderado e impulso do Goberno de España a través do Ministerio de Traballo e Economía Social e o Ministerio de Dereitos Sociais e Axenda 2030,

aberto á colaboración corresponsable dos interlocutores sociais, as comunidades autónomas e o sector social. En última instancia, o éxito do proxecto radicará na súa capacidade para manterse dinámico e receptivo a novas ideas e perspectivas que fagan evolucionar a nosa realidade cara a un futuro máis xusto, equitativo e respectuoso para e con todos.

CARMEN DELGADO GARRIDO
Persoal Investigador – Programa INVESTIGO
Universidad de Castilla-La Mancha (España)
carmen.delgado@uclm.es