

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad

*Una reseña por Ana María Castro Franco**

David Montoya Medina (dir.)

Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad

Tirant lo Blanch, 2023

ISBN: 9788411476355

Las medidas para la inserción laboral de las mujeres es una materia de especial importancia en el ámbito de las relaciones laborales y cuya complejidad presenta nuevas aristas al centrar el estudio en la protección de las personas trabajadoras con discapacidad. El escenario actual de problemas socioeconómicos derivados de un alto índice de desempleo, los efectos aún presentes de la pandemia, las restricciones energéticas y el incremento en los precios como consecuencia de la guerra en Ucrania exigen poner el punto de mira de las políticas sociales en las personas con discapacidad, especialmente en las mujeres, por su particular vulnerabilidad frente al riesgo de exclusión social. El acceso al empleo de las mujeres con discapacidad, si bien es considerado habitualmente como un fin en sí mismo, constituye el principal medio para la consecución de un objetivo mucho mayor y trascendente, como es la autonomía personal y plena integración social de este colectivo. La obra pivota en torno a la importancia capital del empleo y su papel instrumental para la autonomía de estas personas, en línea con lo expresado por la Convención ONU, de 2016, sobre los derechos de las personas con discapacidad. El libro induce a su lectura tanto por la sugerente temática abordada como por el prestigio indudable de sus autores y autoras. La monografía aparece dedicada a reflexionar acerca de la clara posición de desventaja de las mujeres con discapacidad, denunciada con vehemencia por las asociaciones del tercer sector que luchan por la plena integración sociolaboral de estas personas.

* Personal Docente e Investigador FPU, Universidad de León (España).

En este sentido, no faltan recientes informes y estudios de entidades que señalan el desplome brutal que la contratación de personas con discapacidad experimentó por efecto de la pandemia y que, aun cuando podría pensarse que afectó por igual a hombres y mujeres, se ha cebado, con singular virulencia, en las mujeres con discapacidad. En suma, las mujeres con discapacidad presentan no solamente una tasa de empleo ostensiblemente baja en comparación con aquellas sin discapacidad; también una tasa de actividad muy por debajo a la de estas últimas y a la de los hombres con discapacidad, lo cual limita sus perspectivas de integración sociolaboral. Este contexto, a todas luces adverso, no compagina en absoluto con los mínimos establecidos por el marco jurídico español, ni con el ambicioso objetivo declarado por la Estrategia Europea 2021-2030 sobre los derechos de las personas con discapacidad, situado en que, a más tardar en 2030, estas personas estén disfrutando plenamente de sus derechos y libertades fundamentales en iguales condiciones a los demás. Sin duda, este ha de ser el objetivo, pero en el actual contexto socioeconómico su consecución para 2030 parece poco realista.

De entre los numerosos ensayos centrados en la inserción laboral de las personas con discapacidad, la obra que tengo el placer de reseñar está destinada a alzarse como un referente para quienes se acerquen a estudiar esta parcela del Derecho. Así lo demuestra la voz clara y autorizada de los investigadores e investigadoras a lo largo de ocho capítulos, que componen la monografía, cuyo espíritu aparece desgranado bajo la forma de Prólogo y que resulta ser un magistral ejercicio de síntesis de cuantos retos y posibles soluciones se detectan en el fomento de empleo de las mujeres con discapacidad.

No cabe olvidar que, junto al desempleo y el clima de pesimismo generalizado, otro importante condicionante para su inserción laboral son las carencias de las normas de fomento de empleo de este colectivo. Los clásicos incentivos económicos a la contratación continúan consistiendo en subvenciones y bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social por la contratación estable de personas con discapacidad. Ahora bien, sería conveniente abogar por planteamientos que apuestan por su reformulación al reorientar el alcance subjetivo de estos incentivos hacia la contratación de aquellas personas con discapacidad más vulnerables, tales como mujeres, mayores de 45 años o personas con un grado de discapacidad severo, entre otros. Ello permitiría liberar recursos económicos para destinarlos a medidas como la formación para el empleo, los itinerarios personalizados de inserción o las transiciones entre los centros especiales de empleo y el mercado de trabajo ordinario.

En cuanto a la cuota de reserva de empleo del 2% de los puestos de trabajo

para personas con discapacidad hace, la medida está regulada con tantas vías de escape que su eficacia real queda notablemente minorada. En paralelo, otro condicionante a la inserción laboral de las mujeres con discapacidad viene dado por el entorno familiar como un verdadero hándicap para el acceso al mercado de trabajo.

A pesar de que el fomento de empleo de las personas con discapacidad constituye una temática de largo recorrido en la investigación universitaria y social, la obra colectiva, es una de las escasas investigaciones conducidas con perspectiva de género que analiza con una palpable rigurosidad científica los condicionantes sobre los que gravita la inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad.

En las últimas décadas, las circunstancias han evolucionado favorablemente, en general, para las personas con discapacidad. Sin embargo, no se puede decir lo mismo del subgrupo de mujeres discapacitadas, pues todavía no existen suficientes recursos, planes de acción y dispositivos legales eficaces y generalizados tendentes a eliminar y corregir su exclusión sociolaboral. El tradicional tratamiento del colectivo como un grupo homogéneo, sin diferenciar por sexos, ha contribuido a ignorar las vicisitudes que se ciernen sobre las mujeres discapacitadas. La nefasta consecuencia no ha sido otra que la mayor invisibilidad de este grupo, alimentando su marginación social en comparación con los hombres con discapacidad y las mujeres sin ella.

El ensayo pretende contribuir a colmar esa laguna como culminación del Proyecto *Medidas para la Inserción Laboral de Trabajadoras con Discapacidad Funcional*, otorgado por la Cátedra Aguas de Alicante, de Inclusión Social, destinado a incorporar una doble perspectiva de género y discapacidad en el instituto del fomento de empleo.

La obra colectiva ha resultado enriquecida por el estudio aportado desde la Dirección General del Servicio Valenciano de Empleo y Formación y por las aportaciones de destacados juristas de las Universidades de Alicante, León y Jaume I de Castellón. Los autores y autoras han emprendido sin desánimo un estudio enfocado en la problemática relativa a la inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad, habida cuenta de que la población femenina discapacitada constituye un grupo social heterogéneo que sufre un elevado nivel de exclusión social como consecuencia de los estigmas de género y discapacidad. La obra resulta aún más necesaria de tener en cuenta que, hoy en día, no solamente la simultánea conjugación de los factores de género y discapacidad vienen lastrando a este colectivo. Con frecuencia, su posición de vulnerabilidad frente a la discriminación en el mercado de trabajo se ve agravada por la concurrencia de otros factores de segregación como la edad, las cargas familiares, su condición de no

nacionales o la violencia de género. En muchas ocasiones, la discriminación no se produce por un motivo aislado, sino que obedece a la confluencia de varios motivos. Los investigadores e investigadoras ponen de manifiesto como las políticas públicas han venido ignorando un enfoque de carácter múltiple que ponga en conexión el género, la discapacidad y otros factores de discriminación, para dar respuesta adecuada a situaciones de exclusión muy concretas.

El libro se presenta con una clara concepción académica y un propósito de funcionalidad social. Para la consecución de tales finalidades, procede, por un lado, a efectuar una ponderada evaluación de la eficacia de cuantas medidas de inserción de las mujeres con discapacidad han sido aplicadas hasta el momento; por otro lado, explora nuevas propuestas e instrumentos ordenados a la inclusión en el mercado de trabajo. La monografía responde a un planteamiento crítico y a la necesaria formulación de propuestas que permitan ofrecer una respuesta acorde al nuevo escenario económico y social.

La aproximación al contenido concreto de la obra sitúa al lector ante un primer eje temático, situado en proporcionar un planteamiento general sobre el reto de la inserción laboral de las mujeres con discapacidad. El análisis viene de la mano de su director, el Dr. Montoya Medina, para dejar constancia de las principales actuaciones que, en el marco de la Estrategia Europea 2021-2030 sobre derechos de las personas con discapacidad, se han emprendido a nivel estatal en materia de políticas activas de empleo. Concluye con una serie de propuestas capaces de favorecer la empleabilidad de las personas discapacitadas y, en particular, de las mujeres con discapacidad. Algunas exigirían una serie de reformas en el marco normativo; mientras que otras conciernen a la acción de los poderes públicos por lo que su implementación depende de la voluntad política para su efectiva ejecución. A modo de botón de muestra, resulta preciso llevar a cabo una reforma del art. 49 CE, para sustituir la expresión “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” por la más igualitaria “personas con discapacidad”. Dicho cambio ha de encontrar reflejo en las demás normas internas. Asimismo, procede plantear una redistribución del gasto en políticas activas de empleo para personas con discapacidad que ponga más peso en la personalización de las mismas. Como ya se adelantaba, sería conveniente aplicar la cuota de reserva del 2% a las empresas de, al menos, veinte trabajadores, tal y como ocurre en otros países europeos, dado el predominio en el tejido productivo español de pequeñas y medianas empresas. En línea con lo expuesto, se debería intensificar el régimen legal de las sanciones administrativas accesorias previstas en caso de incumplimiento de la obligación legal de reserva del 2% de los puestos de

trabajo a las personas con discapacidad. Otra modificación legislativa de importancia vendría dada por el reconocimiento, *ex lege*, a las personas con discapacidad de una preferencia de permanencia en caso de despidos individuales o colectivos debidos a causas empresariales. Teniendo en cuenta la mayor presencia de personas con discapacidad, especialmente mujeres, en las aulas universitarias sería en todo punto recomendable potenciar las prácticas en empresas en el marco de los programas de la Fundación Empresa-Universidad u otros análogos de este colectivo. Además, sería deseable potenciar, *ex lege*, la introducción de cláusulas sociales de empleo para personas con discapacidad en los procedimientos de adjudicación de contratos del sector público. Por último, resulta conveniente impulsar la contratación de personas discapacitadas mediante cláusulas sociales contenidas en la negociación colectiva.

El segundo bloque, a cargo del Dr. López Richart, aborda las medidas de apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica tras las novedades introducidas por la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica. Ante las imprecisiones del art. 12 de la Convención de Nueva York sobre los derechos de las personas con discapacidad, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad publicó una Observación con la finalidad de ofrecer a los Estados firmantes una serie de orientaciones adicionales sobre el alcance de las obligaciones contenidas en el precepto. La Observación defiende la supresión de los regímenes basados en la tutela, la “curaduría” y las leyes sobre salud mental que permiten el tratamiento forzoso. No obstante, y afortunadamente, el legislador español no ha seguido al pie de la letra las indicaciones contenidas en la Observación, puesto que la Ley 8/2021 mantiene la curatela como principal medida de apoyo e incluso admite, excepcionalmente, la curatela representativa.

En tercer lugar, la Dra. Viqueira Pérez pone el foco de atención en las repercusiones que la crisis sanitaria originada por el Covid-19 ha tenido en el colectivo de mujeres con discapacidad. En aras de evaluar objetivamente la intensidad del impacto de la pandemia y proponer medidas paliativas o correctoras procede a examinar el panorama de partida y los efectos de la crisis generada por el Covid-19 en las mujeres trabajadoras, en general, y en las mujeres con discapacidad, en particular. Si en cada crisis la igualdad sufre un retroceso, la crisis asociada a la pandemia no ha sido la excepción. Los informes de diversos organismos han manifestado que la incidencia de la pandemia no ha sido neutral en cuanto al género y es necesario tener este dato en cuenta a la hora de afrontar la recuperación. La crisis se muestra como una oportunidad, pues la conciencia de la pérdida en materia de

igualdad y el impulso que la implementación de los fondos comunitarios puede aportar para revertir la situación permite afrontar el futuro con optimismo.

En cuarto lugar, la Dra. Garrigues Giménez realiza un estudio de la discriminación interseccional. La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 sentó unas sólidas bases para reforzar la integración de la perspectiva de género mediante su inclusión en todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos de actuación de la UE, estableciendo como principio operativo transversal la consideración de la interseccionalidad, con expresa alusión a la discapacidad, entre las distintas identidades a que hace referencia el art. 10 TFUE. De esta forma, la discapacidad adquiere especial protagonismo como espacio de intersección con el sexo y el género. A este respecto, los estereotipos de género constituyen una de las causas profundas de desigualdad entre hombres y mujeres, siendo su confluencia con los relativos a la discapacidad capaz de intensificar los efectos negativos de unos y otros.

En el quinto capítulo, la Dra. Martínez Barroso se detiene en la obligación empresarial de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas discapacitadas, así como en los problemas que esta obligación genera en relación con las mujeres con discapacidad. Resulta necesario reconsiderar la obligación de adaptar el puesto de trabajo a las características del trabajador. A la hora de configurar la carga desproporcionada, el enfoque del legislador español resulta ser muy limitado a efectos de clarificar qué factores deben tenerse en cuenta y cómo han de ponderarse para eximir del cumplimiento de la obligación. Las previsiones normativas, de difícil concreción práctica, otorgan al empleador un amplio margen para aplicar con facilidad la exención, trasladando a los órganos judiciales, que decidirán *ad casum*, la responsabilidad de la eficacia de la obligación.

En el sexto, la Dra. Fernández-Peinado Martínez centra la atención en el papel desempeñado por la formación profesional para el empleo como instrumento para fomentar la integración sociolaboral de las mujeres discapacitadas. Cabe plantearse que acciones serían especialmente efectivas en el ámbito del Derecho del Empleo para facilitar el acceso a la actividad profesional de las mujeres con discapacidad y, de entre las distintas herramientas existentes, el Sistema de Formación Profesional para el Empleo puede constituir un mecanismo útil, para facilitar su formación o readaptación profesional. Ahora bien, no cabe desconocer que la formación profesional está imbuida de estereotipos y sesgos de género.

En el séptimo capítulo, el Secr. Aut. Nomdedéu Biosca pone el punto de mira en las políticas públicas diseñadas y ejecutadas en la Comunidad Autónoma Valenciana para la inserción laboral de las mujeres

discapacitadas, sin olvidar las impulsadas por las entidades pertenecientes al tercer sector. El Consell centra entre sus líneas estratégicas el fomento del empleo estable y de calidad, donde las personas con diversidad funcional tienen políticas específicas de apoyo al empleo, sin dejar de lado la atención integral a este colectivo. La finalidad de los planes de inclusión y cohesión social consensuados con el tercer sector es compatibilizar las políticas activas de empleo con las de protección social, porque constituyen dos aspectos capaces de potenciarse el uno al otro para conseguir la incorporación de las personas discapacitadas al mercado laboral y favorecer una vida social saludable.

Como broche final a esta obra, en el capítulo octavo, la Dra. Blasco Jover realiza un análisis pormenorizado de las tendencias en la negociación colectiva de la provincia de Alicante en la promoción de empleo de las mujeres con discapacidad. La fotografía que dejan datos como los del INE sobre *El empleo de las personas con discapacidad* evidencia la necesidad de articular acciones concretas que pongan en valor tanto el empleo de las personas con discapacidad como el empleo de las mujeres en esta situación. Una mayor implicación por parte de la iniciativa privada podría encauzarse a través de la negociación colectiva, articulándose, a nivel de empresa o de sector, una batería de previsiones destinadas a lograr la inserción laboral de las mujeres discapacitadas.

Para concluir esta reseña, cabe destacar la excelente labor investigadora realizada por los autores y autoras ofreciendo una perspectiva detallada y certera de los problemas de inserción laboral que encuentran las mujeres con discapacidad en el actual panorama socioeconómico. A lo largo de la monografía el lector podrá observar un rico análisis jurídico, jurisprudencial, convencional, estadístico y sociológico que trata a fondo un tema complejo, pero que permite desenvolverse fácilmente para identificar las patologías de las que adolece la regulación, para cada una de las cuales se encontrará una o varias propuestas de solución. En definitiva, un texto de cabecera, para pensar y reflexionar en clave propositiva sobre el reto de adecuar las políticas sociales a las necesidades del colectivo de mujeres con discapacidad.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

