



CORTES GENERALES
DIARIO DE SESIONES DEL
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
COMISIONES

Año 2025

XV LEGISLATURA

Núm. 441

Pág. 1

POLÍTICAS INTEGRALES DE LA DISCAPACIDAD

PRESIDENCIA DE LA EXCMA. SRA. D.^a ENGRACIA RIVERA ARIAS

Sesión núm. 16

celebrada el jueves 13 de noviembre de 2025

Página

ORDEN DEL DÍA:

Comparecencia de doña María José Romero Ródenas, catedrática de Derecho de Trabajo y Seguridad Social y directora del «Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad», para informar sobre el contenido y conclusiones del «Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad». A petición del Grupo Parlamentario Socialista. (Número de expediente 219/000395)

2

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 2

Se abre la sesión a la una y un minuto de la tarde.

COMPARECENCIA DE DOÑA MARÍA JOSÉ ROMERO RÓDENAS, CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DIRECTORA DEL «LIBRO BLANCO SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD», PARA INFORMAR SOBRE EL CONTENIDO Y CONCLUSIONES DEL «LIBRO BLANCO SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD». A PETICIÓN DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA. (Número de expediente 219/000395).

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Buenas tardes. Se abre la sesión.

En el orden del día tenemos la comparecencia de la señora María José Romero Ródenas, catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y directora del Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad. Nos va a informar de su contenido y sus conclusiones.

Para una mejor ordenación del debate, les informo de que, en primer lugar, intervendrá la compareciente por un tiempo de veinte minutos y, a continuación, los y las portavoces de los grupos parlamentarios que deseen intervenir, de menor a mayor, por un tiempo de cinco minutos. A continuación, contestará la compareciente y, si fuera necesario, tendrá lugar un segundo turno de intervenciones por un tiempo máximo de tres minutos.

Bienvenida, señora Romero Ródenas. En el momento que quiera puede comenzar su comparecencia por un tiempo de veinte minutos.

Muchas gracias.

La señora **ROMERO RÓDENAS** (catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y directora del Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad): Muchas gracias, vicepresidenta.

Antes de nada, permítanme decirles que es un verdadero honor estar hoy aquí, en el Congreso de mi país, en la Comisión para las Políticas Integrales de la Discapacidad, para hablarles del Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad, un libro blanco no al uso, donde hemos participado más de treinta personas expertas, académicas, científicas y los agentes sociales para elaborar con carácter propositivo un conjunto de medidas tendentes a reformar y actualizar el marco normativo de la discapacidad y el empleo en nuestro país, marco normativo que en muchas ocasiones data de hace cincuenta años. En otras ocasiones se ha reformado muy discretamente y no estaba en consonancia con los parámetros de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y, por supuesto, con el nuevo artículo 49 de la Constitución española, reformado en febrero de 2024.

El libro blanco, *grosso modo*, pretende dos objetivos: el primero de ellos —como he dicho— es dar a conocer las necesidades reformadoras y actuales del marco legislativo desde una visión interdisciplinar, porque los expertos que han participado en el libro blanco no son solo juristas, son sociólogos, economistas y, además, participan los agentes sociales, con lo cual la visión del libro blanco es una visión global y transversal que, desde luego, enriquece la materia de la discapacidad en todos sus elementos exponenciales a través de medidas innovadoras, correctoras e integradoras. Desde luego, como he señalado anteriormente, el libro blanco —hay muchos libros blancos— no es un libro blanco al uso, puesto que este libro, que se presentó en julio de 2023, lo que hace es cumplir con una obligación establecida en unas normas multinivel, como son la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, la Estrategia Española sobre Discapacidad y también la disposición adicional quinta del Real Decreto Ley 1/2023, donde insta a la existencia de este libro blanco para que el Gobierno, en el marco de las medidas propositivas de este estudio, establezca las iniciativas legislativas oportunas para ordenar e impulsar, lógicamente, con carácter general, programas de empleo a favor de las personas con discapacidad. Es verdad que hemos avanzado mucho, que hemos abandonado la perspectiva asistencial de la discapacidad y nos adentramos en la perspectiva del disfrute y reconocimiento de los derechos humanos, de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, con el mismo reconocimiento que el del resto de personas. En estos minutos les voy a señalar algunas de las propuestas y algunas de las conclusiones, pero un trabajo de más de mil páginas necesita más tiempo para darlo a conocer con todo detalle y profundidad.

En primer lugar, lo que se necesita es impulsar desde el Gobierno de España un cambio del modelo regulador del fomento del empleo de las personas con discapacidad, que sea más coherente con una sociedad plena del siglo XXI en el ámbito y la realidad social, cultural, tecnológica y demográfica de las personas con discapacidad. Desde luego, esta combinación de políticas flexibles nos debe llevar a entender que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y no a cualquier trabajo, sino a un

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 3

trabajo significativo, como viene a señalar la observación general número ocho de la Organización de Naciones Unidas, un trabajo significativo, digno y con derechos, igual que el de las personas sin discapacidad. Abandonemos también la idea que subyace en las instituciones, en las entidades y en las empresas del capacitismo, porque, dentro de las personas con discapacidad, también hay diferentes discriminaciones entre este colectivo en función de que esa discapacidad sea más capacitista o menos capacitista. Por tanto, debemos abandonar también ese criterio.

Como ya he hecho referencia, el diseño del marco normativo debe respetar el artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El trabajo para las personas con discapacidad es un derecho. También debe respetar el artículo 15 de la Carta Social Europea. Ambos son tratados internacionales ratificados por nuestro país y, por tanto, ese elemento de humanización de las personas con discapacidad centra su relieve en el empleo, en el derecho al trabajo en condiciones dignas, con salarios dignos, no mínimos, atendiendo a la jornada laboral de estas personas con discapacidad. Desde luego, hemos avanzado: tenemos una Ley de Empleo, la Ley 3/2023, y un artículo 50, donde aparece la atención de colectivos con especial atención, con atención prioritaria, como dice textualmente la ley. En este artículo aparecen las personas con discapacidad y con diferentes grados de discapacidad. Hay que activar reglamentariamente los programas que impliquen una activación y una inclusión laboral en los mecanismos ordinarios de empleo. Cuando digo mecanismos ordinarios de empleo, no me refiero al empleo protegido, que también es una de las cuestiones que afectan a la discapacidad. Hoy en día, mayoritariamente la discapacidad es una discapacidad sobrevenida y, además, en edad de trabajar. El porcentaje de personas en desempleo con discapacidad es enorme. No traigo las estadísticas, porque el libro blanco, como he dicho, se cerró en el año 2023 y no me parecía correcto traer las estadísticas actuales para centrarme exclusivamente en el libro blanco. Además, no solamente existen altas tasas de desempleo, sino que uno de los elementos importantes es la inactividad de las personas con discapacidad: aquellas personas que, queriendo trabajar, no pueden trabajar y, si lo hacen, tal y como está configurado el marco normativo del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, tienen que optar entre el salario del trabajo y recibir la prestación, ya sea contributiva o asistencial.

Otra de las cuestiones importantes requiere formular el carácter prelaboral. Muchas de las personas con discapacidad carecen de formación, y esa formación tiene que ser permanente durante toda la vida, y una preselección, precarácter laboral, preformación tiene que empezarse en las etapas más tempranas de la edad laboral. Por tanto, trabajo decente, empleo significativo, salarios no mínimos, sino salarios atendiendo al salario mínimo interprofesional por la jornada laboral.

También me gustaría hacer referencia a dos cuestiones que en el libro blanco se reiteran en los diferentes capítulos. Es muy muy urgente reformar dos reglamentos: uno de ellos es el Real Decreto 1368/1985, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos. El término ya es hiriente, porque el término minusválidos fue abandonado hace tiempo y, además, no es acorde con el término de persona con discapacidad, que se reconoce en el artículo 49 de la Constitución. Por tanto, relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad —le cambio directamente el nombre— en centros especiales de empleo. ¿Por qué digo que es urgente? Porque va en contra de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y no respeta el Estatuto de los Trabajadores. ¿Por qué? Porque todavía existe un artículo en ese reglamento que penaliza, que excluye, que despiden a aquellos trabajadores con discapacidad que no asisten de forma justificada a su puesto de trabajo por motivos de salud y, probablemente, en razón de su discapacidad, y está penalizado. Ese despido no justificado del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores se derogó en el año 2020 y, sin embargo, sigue apareciendo en este reglamento de hace más de cuarenta años. Además, se derogó atendiendo a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea —el asunto Ruiz Conejero— y, sin embargo, las ausencias al trabajo justificadas de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo están previstas en el artículo 16. Es urgente reformar este reglamento atendiendo a artículos *ultra vires*, artículos, además, que son discriminatorios, porque dentro de ese articulado también está la previsión del contrato de bajo rendimiento. Ese es un contrato de bajo rendimiento exclusivamente para las personas con discapacidad en centros especiales de empleo, sin atender a la normativa existente de ajustes razonables. ¿Qué ocurre? Los ajustes razonables no son posibles en los centros especiales de empleo y se hacen contratos de bajo rendimiento. Como se pueden imaginar, estos contratos de bajo rendimiento rondan la desigualdad y la discriminación.

A su vez, también existe otro reglamento coetáneo para su reforma, que es el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, que también data de 1985. Creo que debe de ser reformado, como en

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 4

reiteradas ocasiones se ha puesto de manifiesto en el libro blanco. Los centros especiales de empleo deben cambiar el nombre, red denominarse, y eso lo decimos en el libro blanco atendiendo al apartado 15 de la observación general número 8 —a la que ya he hecho referencia— de la Organización de Naciones Unidas, porque viene a señalar que esos centros especiales de empleo deben tener hoy, en el siglo XXI, un enfoque dentro de la economía social. Se debe desincentivar gradualmente la existencia de centros especiales de empleo que no sean públicos o que no pertenezcan al ámbito de la economía social. No se puede negociar con el trabajo, no se puede mercantilizar con el trabajo de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

Impulsar la participación del mercado ordinario es importantísimo y también necesario, porque este mes de noviembre se pasa el plazo de seis meses que establece la disposición final tercera de la Ley 2/2025. Esta ley es posterior al libro blanco, pero ya lo manifestamos. Es necesario establecer herramientas, instrumentos, un marco normativo que permita compatibilizar las prestaciones de las personas con discapacidad con el trabajo. Existen numerosos mecanismos, como límite de ingresos y reducción del tiempo de trabajo, pero es una realidad que, ante la incompatibilidad manifiesta entre trabajo y prestación de discapacidad, la persona con discapacidad disuade de formar parte del mecanismo ordinario de trabajo o de empleo ordinario.

Me quedan seis minutos. También es muy importante establecer cuatro medidas muy vinculadas con el empleo de las personas con discapacidad en el mercado abierto. La primera de ellas es modificar la cuota de reserva. La cuota de reserva para las personas con discapacidad es muy baja —y llevamos ya muchas décadas así—, es solamente del 2% para las empresas. En el libro blanco hemos hecho un estudio de derecho comparado y sería importante que unificáramos el porcentaje para las empresas en términos similares a Italia, Francia o Alemania. Además, hay que reducir el número de trabajadores que se exigen para tener la reserva de puesto de trabajo: en la actualidad son cincuenta trabajadores o más. En Italia, por ejemplo, son veinticinco trabajadores para atender a una reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Lógicamente, esto se corresponde con la realidad social del tejido productivo en España, que se nutre mayoritariamente con empresas con muy baja plantilla.

En segundo lugar, hay que reformar las medidas alternativas, evitando que sea una manera de desincentivar el trabajo, establecer cuotas de excepcionalidad o temporalidad y, sobre todo, establecer un marco regulador donde se sancione a las empresas que incumplan la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad. También es importante —y es una asignatura pendiente del Gobierno— proceder a establecer reglamentariamente qué se entiende por ajustes razonables, qué es carga excesiva y, sobre todo, dar un papel importante a la negociación colectiva, que establezca normas internas en las empresas relativas a fijar los ajustes razonables sin suponer un coste adicional económico o financiero para las empresas. Otra de las medidas es estudiar la viabilidad de los planes de discapacidad en las empresas. También hay que abordar el estudio, el análisis y, sobre todo, la actualización de leyes concomitantes, como la Ley de Contratos del Sector Público, para que empresas que no cumplen con la reserva de la cuota de trabajadores con discapacidad no puedan acudir a los contratos del sector público con la Administración, por ejemplo, o la Ley General de Subvenciones, etcétera. Hay posibilidades para actualizar un montón de leyes que implicarían que las empresas tuvieran esa obligación con mayor entidad para cubrir la cuota de reserva. También hay que desarrollar, porque es una de las asignaturas pendientes, el emprendimiento autónomo de las personas con discapacidad, creando ecosistemas de apoyo al emprendimiento autónomo. También impulsar —esto es muy importante— desde edades tempranas una formación, una educación de las personas con discapacidad orientada a una formación profesional y para el empleo. Y también crear, impulsar —se dice en el libro blanco— la autoridad independiente —ya tenemos dos autoridades independientes en el marco normativo— de evaluación y de mediación del impacto del nuevo marco normativo, que revisara y gestionara todas las políticas de empleo dirigidas al empleo de las personas con discapacidad.

En definitiva, son muchísimas las propuestas de un estudio, de un libro blanco que no es al uso, que es un libro blanco de obligada elaboración, en el que se ha cumplido con esos parámetros. Desde luego, nuestra intención ha sido provocar la cultura del cambio normativo, la necesidad de buscar un nuevo paradigma que se ajuste a los tratados internacionales y que se ajuste también a la protección de los derechos fundamentales y los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Como no puede ser de otra manera, para terminar, quiero agradecer, la confianza que en su momento me otorgaron la Fundación ONCE, la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, el Real Patronato sobre Discapacidad, el Servicio Público de Empleo Estatal y el CERMI para dirigir y elaborar las

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 5

conclusiones del Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad, que, sin duda, ha contribuido a que yo esté aquí hoy con todos ustedes. Lo dejo aquí y quedo a su disposición.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Muchísimas gracias por su exposición, señora Romero Ródenas.

A continuación, por un tiempo de cinco minutos, intervienen los portavoces de los grupos parlamentarios.

Comienza el portavoz del Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR, el señor Cofiño.

El señor **COFIÑO FERNÁNDEZ**: Buenas tardes, señora Romero.

Muchas gracias por la intervención. Le pido disculpas, porque he venido de una reunión de Mesa y portavoces en otra comisión en la que tenía que estar, porque soy secretario. Me he perdido la primera parte de su intervención y, por eso, igual redundo en algún comentario o alguna pregunta que quizá ya ha explicado perfectamente bien en su exposición.

El libro blanco identifica que el empleo es un elemento esencial para la inclusión social de las personas con discapacidad, pero también evidencia que este colectivo sigue enfrentando barreras profundas de acceso y de permanencia en el mercado laboral. Las tasas de actividad y empleo muestran una brecha muy relevante respecto a la población sin discapacidad, agravada, además, por la desigualdad de género: las mujeres con discapacidad se encuentran en una situación particularmente desfavorecida.

La primera reflexión o pregunta es en el sentido de los ejes de equidad. Cuando miramos el acceso a diferentes prestaciones, uno es el género, como señala el libro blanco, y otro es la discapacidad. Me gustaría que nos dijera si hay algún eje más de desigualdad que se haya percibido en relación con la pertenencia a algún colectivo, a alguna minoría étnica, en relación con el tema de orientación o diversidad sexual, es decir, si hay alguna otra variable más a tener en cuenta, sumada a la variable de discapacidad, como eje de desigualdad en el acceso.

Teniendo en cuenta las iniciativas legislativas que ahora mismo están en marcha, que se están tramitando, me gustaría que nos dijera cuáles serían los puntos clave en los que habría que incidir, cuál es su opinión sobre las propuestas legislativas que hay en marcha y también incluso cuál es su percepción de la legislatura en este sentido. Es decir, más allá del componente técnico de la modificación de qué artículos y en qué legislación, me gustaría que nos dijera cómo ve nuestro recorrido parlamentario para poder realizar cambios reales en lo que nos queda de legislatura.

La última pregunta —aunque quizá eso lo haya señalado al principio de su intervención— sería sobre la situación de datos de acceso público al empleo en el sector de la discapacidad y las tendencias que hemos tenido en los últimos años, es decir, cómo son nuestras tendencias como país y también cómo es nuestra situación en relación con algún contexto geográfico similar al español.

Muchísimas gracias por su trabajo y por todo el trabajo que ha dirigido de muchas personas que están detrás de la consecución de este libro.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Muchas gracias, señor Cofiño.

A continuación, tiene la palabra la señora Ruiz Solás por un tiempo de cinco minutos.

La señora **RUÍZ SOLÁS**: Muchas gracias.

En primer lugar, muchas gracias a doña María Jesús Romero por su comparecencia y por la amabilidad de venir aquí a contarnos todo su trabajo en este Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad, un libro blanco que entendemos que debería ser un instrumento político para mejorar el empleo de las personas con discapacidad en España. Tal vez por eso sorprende un poco que, habiendo sido publicado en 2023, se haya tardado más de dos años en llegar a este momento.

Nosotros estamos absolutamente de acuerdo con que debemos impulsar la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Por supuesto, creemos que todas las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo y queremos corregir, en todo lo que sea posible, la desventaja social a la que se enfrentan las personas de este colectivo. Sin embargo, también creemos que no debemos seguir perdiendo el tiempo en planteamientos estériles y dando vueltas una y otra vez sobre cuestiones que ni aportan ni ayudan al colectivo de las personas con discapacidad. Y es que, de las mil páginas que tiene este documento, gran parte de ellas se dedican a disertar sobre consideraciones

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 6

absolutamente ideológicas, cuando los problemas de acceso al trabajo de las personas con discapacidad no tienen ninguna ideología. Gran parte de ellas se dedican a repetir los típicos mantras gubernamentales que pretenden impregnarlo todo y que, sinceramente, solo sirven para seguir dando vueltas y vueltas al problema sin resolverlo, porque nunca se va a poder resolver si lo importante queda en un segundo plano. Y lo importante es lo que se va a hacer concretamente y cómo se va a hacer para ofrecer a las personas con discapacidad oportunidades reales para tener una vida verdaderamente digna. Ideologizar el debate solo sirve para complicar las cosas y, sobre todo, limita las posibilidades, cuando lo que hay que hacer es abrir y explorar todos los caminos para que, en su libertad, las personas de este colectivo y sus familias puedan elegir, en función de la discapacidad que enfrentan, qué tipo de acceso al trabajo y cómo quieren acceder al trabajo. Porque nosotros defendemos la plena incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral, pero también que todas las fórmulas pueden ser válidas y no podemos quedarnos solo con la opción de la inclusión en la empresa ordinaria. Consideramos que los centros especiales de empleo siguen siendo imprescindibles, tanto si son de modalidad social como si son de iniciativa empresarial, porque no podemos obviar que, efectivamente, hay muchas necesidades diferentes y que no es lo mismo una discapacidad física que una psíquica y un grado de discapacidad que otro.

Por otro lado, es evidente que los tiempos y las circunstancias también han cambiado mucho en estos años, entre otras cosas, porque el Gobierno está haciendo que cambien y eso, efectivamente, supone que hay que hacer una revisión de lo que se ha hecho o propuesto hasta ahora. Por ejemplo, como usted ha dicho muy bien, está cambiando el hecho de que la discapacidad sea cada vez más de carácter sobrevenido y no por nacimiento, y todos sabemos que esto no es casual, es premeditado. Todos sabemos que cada vez nacen menos niños con discapacidad y todos sabemos muy bien por qué. Lo sorprendente es que luego a todos se nos llene la boca de hablar de inclusión y de derechos humanos. También cambian las condiciones laborales, que cada vez son peores —eso también debemos reconocerlo—, y son peores porque no pueden mejorar si las empresas no mejoran. Las empresas, que son las que generan empleo, las que tienen en su poder esa capacidad para generar empleo, no pueden mejorar si no son apoyadas y cuidadas por el Gobierno, sino que, básicamente, son saqueadas a impuestos y sometidas a obligaciones y a planteamientos ideológicos que muchas veces lastran su crecimiento.

Señorías, la realidad es que hoy, a finales de 2025, ni hay más trabajo ni hay mejores trabajos para las personas con discapacidad, a pesar de todos los esfuerzos, supuestamente, que se han hecho para ello. La realidad es que hoy, a finales de 2025, sigue cayendo el número de contrataciones, en general, y que cae todavía más entre la población con discapacidad. Y la realidad es que hoy los incentivos planteados para que las empresas contraten a personas con discapacidad no están dando —como también se han reconocido aquí— los frutos necesarios y que habrá que replanteárselos, no sé si de la manera que usted propone o de otra, pero, en cualquier caso, habría que replanteárselos. Y la realidad es que, en general, la precariedad laboral no mejora y que, en el caso del colectivo de las personas con discapacidad, es aún peor. Y la precariedad laboral no mejora porque los salarios siguen estancados, mientras los precios de los bienes de primera necesidad —alimentación, energía y vivienda— suben para todos, absolutamente para todos. Entendemos que estas son las cuestiones que verdaderamente importan y son las que tienen que solucionarse si verdaderamente queremos avanzar. Es decir, si no solucionamos estos problemas básicos y fundamentales, difícilmente vamos a poder avanzar. La gente con discapacidad y sin discapacidad lo que quiere verdaderamente es trabajar, tener una ocupación, sentirse útil y tener un salario digno, y todo lo demás para nosotros es secundario. Los mantras ideológicos son secundarios y no sirven para lograr el objetivo que creo que todos compartimos y que no está sirviendo.

Así pues, si queremos abordar el acceso al trabajo adecuado —y no solo para las personas con discapacidad—, lo primero que tenemos que hacer es dejarnos de estos debates vacíos, que no conducen a nada, y trabajar por una economía fuerte, con empresas fuertes, que puedan enfrentar estas contrataciones con la ayuda del Gobierno y no solo mediante obligaciones e imposiciones que lastran su rentabilidad.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Muchas gracias, señora Ruiz Solás.

A continuación, tiene la palabra la portavoz del Grupo Parlamentario Socialista, la señora Plaza García, por un tiempo de cinco minutos.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 7

La señora **PLAZA GARCÍA**: Gracias, presidenta.

Señora Romero, el Grupo Socialista quiere agradecerle que haya venido aquí a comparecer. Nos interesa mucho conocer al detalle el mundo de la discapacidad, como usted lo hace, en particular de las necesidades de acceso, empleo y formación de las personas con discapacidad. Es usted un referente en esta materia y queremos agradecérselo públicamente y reconocer su trabajo.

En España, el 33 % de la población de más de 16 años con discapacidad está en riesgo de pobreza o exclusión social, mientras que la población sin discapacidad de más de 16 años se sitúa en el 24,5 %, lo que supone una diferencia de 8,5 puntos. Una diferencia, que además se acentúa de manera llamativa según el sexo, porque las mujeres con discapacidad presentan un porcentaje más alto de riesgo de pobreza o de exclusión que los hombres. Por lo tanto, creemos que las mujeres con discapacidad sufren doble discriminación: por ser mujer y por tener discapacidad. Por eso nos parece fundamental esa mirada feminista que tiene el libro blanco. Estos datos nos llevan, además, a reflexionar *a priori*, porque reconocer la diversidad y tratar con dignidad las especificidades de las personas con discapacidad es clave para respetar el contenido del artículo 27 de la convención, a través del empleo y del trabajo abierto, inclusivo y no discriminatorio, y del artículo 26 de la Carta Social Europea, relativo a la integración de las personas con discapacidad.

Es una realidad que el número de personas con discapacidad va en aumento. En 2023 se estimaban en 4,7 millones las personas con discapacidad y para 2050 se prevé que aumenten a más de 6,6 millones. La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23, afirma que «toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo». Esto quiere decir que, desde el punto de vista del trabajo de las personas con discapacidad, el desempeño de un trabajo aparece como una actividad imprescindible, social, creativa, dignifica la condición humana y la dota de un componente central en la creación de riqueza, permitiendo su obligada participación social.

La importancia de conocer y gestionar con políticas públicas la preocupante y escasa participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, sus barreras, sus dificultades de acceso y mantenimiento del empleo han sido y deben seguir siendo principales retos de una sociedad que tiende a una sostenibilidad social. Como bien dice usted, el nuevo escenario que plantea la economía digital en el ámbito laboral presenta grandes oportunidades para una inclusión de las personas con discapacidad, pero también importantes barreras. Por eso coincidimos en que el adecuado tratamiento de la discapacidad es, sin lugar a duda, una de las exigencias que debe abordar la sociedad una vez más y debe estar presidida por los derechos humanos.

Por otro lado, creemos que es fundamental que las Administraciones hagan su trabajo, porque cuando no hay una buena valoración de la discapacidad no puede haber una verdadera inserción social. Sin ir más lejos, en Andalucía tardan treinta y seis meses en valorar la discapacidad, y esto directamente excluye, porque, si no valoran, lógicamente no pueden acceder al mundo laboral.

Hace apenas dos meses, esta Cámara ha aprobado una PNL, a propuesta del Grupo Socialista y de nuestro portavoz Emilio Sáez, al que quiero excusar porque ha tenido un problema familiar y no puede estar con nosotros, aunque quería hacer él la intervención. Era una propuesta que venía a encomendar una mayor rigurosidad en el cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % para personas con discapacidad en empresas de más de cincuenta trabajadores. Me gustaría saber qué opinión le merece esta proposición y qué sugerencias tiene para mejorar la empleabilidad en las grandes empresas de este país. Además, en estos momentos estamos inmersos en el debate y negociación de una nueva ley de economía social que, entre otros aspectos, viene a reforzar la posición de los centros especiales de empleo de iniciativa social. Nos gustaría saber qué opinión le merece.

Como bien dice usted, la accesibilidad es una exigencia fundamental que se predica desde cualquier producto, entorno, servicio o derecho, desempeñando un papel fundamental en el ámbito de la discapacidad. Si la tecnología se ha convertido en un elemento esencial, como lo ha hecho, ¿no cree usted que la relevancia de la accesibilidad en el ámbito tecnológico implica que estas tecnologías deben ser un aliado y no instrumentos discapacitantes? Porque a veces no llegan y hacen el efecto contrario. La tecnología y la digitalización tienen que ser una herramienta inclusiva y universal para que lleguen a toda la sociedad.

Por otro lado, la reforma del artículo 49 de la Constitución —tengo poco tiempo— ha permitido atender las demandas históricas del sector de la discapacidad y debe ser, además, una herramienta que permita abrir todas las puertas normativas y legislativas necesarias para lograr la tan ansiada igualdad de

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 8

oportunidades. La adopción de un enfoque de derechos exige un compromiso social, que será difícil de lograr si no conseguimos que se comprenda la discapacidad desde un modelo social, y, para ello, el derecho se convierte en una herramienta necesaria, pero insuficiente. Además, las normas de educación y conciliación se convierten en dos herramientas esenciales para la satisfacción de los derechos de las personas con discapacidad en cualquier ámbito.

En este sentido, y voy terminando, se va a modificar la ley de discapacidad para adaptarla al artículo 49 y se modificará también, conjuntamente, la ley de dependencia con un cambio claro de paradigma. Pasamos de una ley de dependencia que estaba basada en la persona dependiente, en el asistencialismo, por así decirlo, y ahora primará más la autonomía personal. Quería saber también qué opinión le merece eso.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Muchas gracias, señora Plaza.

A continuación, tiene la palabra, en nombre del Grupo Parlamentario Popular, la señora Tomás Olivares, por un tiempo de cinco minutos.

La señora **TOMÁS OLIVARES**: Gracias, presidenta.

Buenos días, señora Romero.

Bienvenida a esta Comisión para las Políticas Integrales de la Discapacidad. Muchas gracias por su comparecencia, pero, sobre todo, muchas gracias por haber dirigido un tratado tan importante como es el Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad, con todo el equipo de personas que la han acompañado en las más de mil páginas que tiene. Yo también quería agradecer a las intérpretes que, gracias a ellas, las personas sordas estén pudiendo seguir esta comparecencia.

Las personas con discapacidad continúan enfrentándose a tasas de empleo y actividad muy por debajo de la media, a una mayor temporalidad, a empleos de baja cualificación y a una limitada presencia en el mercado ordinario de trabajo. Eso está claro y lo está también en el libro blanco. En demasiadas ocasiones, su incorporación laboral se produce en entornos protegidos, como los centros especiales de empleo, o en sectores con escasa posibilidad de promoción profesional. El libro blanco identifica problemas estructurales que agravan esta situación —muchos—, pero yo quiero destacar la falta de coordinación entre Administraciones públicas, la ineficacia de las políticas activas de empleo, que no logran conectar la formación con las necesidades reales del mercado laboral, y la inestabilidad normativa que introduce incertidumbre tanto para las personas con discapacidad como para las empresas que quieren contratarlas.

En el Partido Popular compartimos plenamente la urgencia de actuar y coincidimos en muchas de las conclusiones que se ponen en el libro. No podemos seguir diagnosticando sin actuar. Por eso defendemos un enfoque centrado en tres ejes fundamentales. Primero, la necesidad de itinerarios personalizados de inserción laboral que tengan en cuenta las capacidades, los intereses y las circunstancias de cada persona. Es lo que se llama planificación centrada en la persona. La formación debe ser adaptada, flexible y conectada con el tejido productivo, con programas que preparen a las personas con discapacidad para los empleos del futuro, especialmente en sectores como la digitalización, los servicios sociales, la atención a las personas o la economía verde. Solo así lograremos romper el círculo de precariedad y exclusión que aún afecta a muchos trabajadores con discapacidad.

En segundo lugar, consideramos imprescindible reformar el sistema de incentivos a la contratación. No se trata de multiplicar las ayudas, sino de hacerlas más eficaces, más estables, más transparentes, ofreciendo seguridad jurídica a las empresas y entidades que apuestan por la inclusión laboral. La contratación de personas con discapacidad no puede depender de la incertidumbre presupuestaria ni de los cambios normativos continuos. Necesitamos un sistema de apoyo duradero, que premie la estabilidad y la calidad del empleo, no la temporalidad ni el cumplimiento meramente formal de las cuotas.

En tercer lugar, creemos fundamental avanzar hacia una estrategia nacional de accesibilidad laboral. No hablamos solo de eliminar barreras físicas, sino también barreras digitales, comunicativas y organizativas. Los entornos de trabajo deben ser plenamente accesibles, las herramientas digitales deben cumplir criterios universales de diseño y los procesos de selección y promoción deben garantizar la igualdad de oportunidades. La accesibilidad no es un coste; debemos seguir reivindicando que es una inversión en justicia social y en productividad.

El Gobierno del Partido Socialista y sus socios —antes Podemos, ahora SUMAR— ha desperdiciado años valiosos sin abordar de forma efectiva estos desafíos. Han aprobado normas sin diálogo, sin contar con los sectores implicados ni con las entidades representativas de las personas con

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 9

discapacidad. Han retrasado los pagos a los centros especiales de empleo, generando incertidumbre y poniendo en riesgo miles de puestos de trabajo. Además, no han cumplido las cuotas de reserva de la propia Administración pública, dando un mal ejemplo a las empresas privadas. Y ya no hablemos de la anomalía democrática que supone que en esta legislatura no se haya aprobado ni un solo presupuesto, lo que repercute de forma muy negativa en avanzar hacia el cumplimiento de las propuestas que recoge el libro blanco.

El resultado de todas las debilidades del Gobierno se traduce en que los datos no mejoran y las personas con discapacidad siguen encontrando más barreras que oportunidades. España no puede resignarse a esta realidad. Necesitamos una política seria, estable y comprometida, que no se limite a los anuncios o a los titulares, sino que se traduzca en medidas tangibles y en resultados verificables. En el Partido Popular defendemos un modelo basado en la colaboración público-privada, en la estabilidad normativa y en la evaluación constante de las políticas públicas. Creemos en un Estado que acompaña no que sustituye; creemos en ese Estado que apoya la iniciativa de las entidades sociales, de las empresas y de las familias, pero que exige resultados y transparencia, porque la discapacidad no debe ser una limitación, sino una oportunidad para demostrar el valor del esfuerzo, el talento y la igualdad real.

Señorías, el Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad nos ofrece una hoja de ruta clara, un punto de partida sólido y riguroso, pero el papel por sí solo no cambia la realidad. Lo más importante es pasar de las palabras a los hechos, de los diagnósticos a las decisiones, y en ese camino el Partido Popular estará presente con rigor, con propuestas y con compromiso.

Como ya no me queda tiempo, me gustaría hacerle un par de preguntas, señora Romero. ¿Cree usted que el tejido empresarial está recibiendo el apoyo necesario para implicarse en la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Considera que la incertidumbre regulatoria generada por el actual Gobierno ha afectado a las empresas que desean contratar a personas con discapacidad? Y, por último, ¿qué tres medidas de todas las que señala el libro blanco considera más urgentes para lograr en los próximos años un incremento real y sostenible del empleo de las personas con discapacidad?

Muchas gracias por su generosidad, señora presidenta. **(Aplausos).**

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Muchas gracias, señora Tomás.

A continuación, por un tiempo máximo de diez minutos, toma la palabra la señora Romero, para contestar a las aportaciones de los grupos parlamentarios.

La señora **ROMERO RÓDENAS** (catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y directora del Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad): Con la venia, señora presidenta.

Voy a empezar por orden, conforme han intervenido. En primer lugar, el Grupo Parlamentario SUMAR ha hecho algunas recomendaciones e interrogantes. Ha hablado de los ejes de equidad. Uno de ellos se manifiesta de forma muy patente —el género—, pero hay más sesgos. Uno de los sesgos que hemos encontrado es el de la ruralidad. Las personas con discapacidad en el medio rural no cuentan con los mismos apoyos ni con los mismos mecanismos de inserción en el mercado laboral, y eso es un hándicap muy importante. Luego también está la edad de las personas con discapacidad. Por eso habría que abordar programas específicos atendiendo a estos tres sesgos que hemos detectado —aunque hemos detectado muchos más— a la hora de abordar cada una de las cuestiones o causas de discriminación de las personas con discapacidad.

Los puntos clave se vienen a manifestar sobre todo en orden al empleo ordinario. En la actualidad hemos observado en el libro blanco que existe un déficit de inserción laboral en el medio ordinario de las personas con discapacidad. Hemos visto también que aquellas personas con discapacidad menos discapacitante en el medio laboral tienen más oportunidades. Por eso hemos señalado que habría que abandonar el criterio o el término capacitismo y abordar plenamente la discapacidad, no en función de la disminución sensorial o psíquica específica.

En cuanto al recorrido parlamentario, claro que se tiene. Existen muchas normas que habría que introducir. Estamos en el siglo XXI, en 2025, y nadie ya discute la perspectiva de género en cualquier marco normativo. Creo que debemos introducir la perspectiva de discapacidad, máxime cuando la discapacidad sobrevenida está ahí, en la esquina. Todo el recorrido parlamentario, todas las normas tienen un ámbito vinculado a la discapacidad.

En cuanto a las sentencias, me alegro de que me haya hecho esta pregunta. Sentencias hay muchas y, fundamentalmente, mi preocupación ha sido la posición del Tribunal Supremo, de la Sala Cuarta, la

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 10

sentencia en Sala General, de 11 de abril del 2024, que cambió el criterio doctrinal y vino a señalar la incompatibilidad de las prestaciones de incapacidad permanente con el trabajo. Es una sentencia que obligó a la Dirección General de Ordenación de los Servicios Jurídicos del Ministerio de Inclusión Social a elaborar un criterio técnico, porque afectaba nada más y nada menos que a más de trescientos mil vendedores de cupones de la ONCE. Hay sentencias muy importantes que afectan de lleno a la integración social y laboral, desconociendo, desde mi punto de vista —y subrayo, desde mi punto de vista—, la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Observación General número 8 de la ONU.

En relación con la intervención de la señora Ruiz Soler, nosotros hemos elaborado el libro blanco con criterios científicos, no ideológicos. ¿Qué ocurre? Que no hemos evitado elaborar críticas de aquellas cuestiones que nos parecían que aportaban, dentro de la crítica económica o la crítica jurídica, comportamientos que vulneraban los derechos humanos de las personas con discapacidad. Eso no es ideología, es tratamiento científico de los estudios o de los análisis; treinta y cinco personas expertas científicas de más de nueve universidades públicas y privadas y los agentes sociales. Como comprenderán, tiene un valor adicional, en el que, desde luego, se han omitido en todo momento las consideraciones ideológicas, porque hemos partido de la base, como ha señalado la diputada Olivares, de abandonar el elemento asistencial protector frente a la configuración de protección y garantía de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Hemos adelantado, hemos desarrollado políticas en esa orientación. Fundamentalmente, hay un hito muy importante, que VOX votó en contra, que fue la reforma del artículo 49 de la Constitución española. Era fundamental y es una de las proposiciones o conclusiones que se manifiestan en el libro blanco.

La portavoz socialista señala que hay propuestas legislativas en relación con la reserva de plazas de las empresas para personas con discapacidad. Lo hemos señalado: es insuficiente el 2%. Además, hay que reformar las medidas alternativas para no respetar el porcentaje de plazas, que son mínimas. Creo que el derecho comparado da muchas pautas; en pleno siglo XXI hay que bajar de cincuenta la horquilla de la plantilla de las empresas a otro número más acorde para insertar a las personas con discapacidad; eliminar el criterio de capacitismo y, desde luego —y también coincido con la diputada del Partido Popular—, acompañar con una panoplia de incentivos fiscales, de incentivos de bonificaciones a la Seguridad Social, etcétera, para que esas personas se integren plenamente y con carácter obligatorio en las empresas. La modificación del artículo 49 de la Constitución, a la que ha hecho referencia, forma parte de las conclusiones del libro blanco, y creo que sería el eje constitucional por el cual el Parlamento debe orientar todos sus ámbitos legislativos a entender la perspectiva de la discapacidad como un eje central.

En cuanto a mi opinión sobre la ley de dependencia, es positiva, porque se abandona por primera vez el elemento asistencial de protección y se aborda la autonomía plena de las personas con discapacidad. Creo que es un valor adicional y un respeto a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En relación con la diputada del Partido Popular, los tres enfoques que señala son los enfoques que aparecen en el Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad. Creo que hemos avanzado en cuanto a la accesibilidad universal, sobre todo en concepto y en elementos y herramientas. Creo que debemos avanzar más reglamentariamente en el término de ajustes necesarios, sin que los ajustes necesarios supongan un incremento del gasto o de la inversión a las pequeñas y medianas empresas. Se debería articular un conjunto de medidas que facilitarían el ajuste. El ajuste necesario siempre aparece en términos económicos, pero también puede aparecer en términos jurídicos. Un ajuste necesario puede conllevar que la persona con discapacidad sobrevenida reduzca la jornada de tiempo completo a tiempo parcial. Eso no supone el coste o la financiación de la medida o de la herramienta X. Creo que es importante tener esa diferenciación.

Medidas tangibles. Yo creo que estamos en un momento oportuno desde la perspectiva parlamentaria, sobre todo en favor de elaborar de una vez por todas un marco integrador de la discapacidad, de reformar lo obsoleto. He hecho hincapié en dos medidas urgentes reglamentarias: la relación laboral especial de las personas con discapacidad —elimino el término minusválido que aparece en centros especiales de empleo— y el desarrollo reglamentario de los centros especiales de empleo. Creo que en más de cuarenta años esa realidad ha pasado y que es necesario, como decimos en el libro blanco, actualizar y reformar. El libro blanco, lo comparto con usted, es una hoja de ruta. Los treinta y cinco autores y autoras partimos de que no era un libro *ad hoc*, sino que formaba parte de una obligación del Estado español, que fue

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 11

publicada, a través de una resolución, por las entidades que han patrocinado el libro blanco o han estado muy pendientes de su elaboración y que ya he señalado. Por tanto, creo que debe ser una realidad.

¿El tejido empresarial tiene en la actualidad los apoyos necesarios? Yo la pregunta la reconvertiría: ¿el tejido empresarial está concienciado para contratar a las personas con discapacidad en la actualidad? ¿O supone una carga para ellos? Creo que hay que aglutinar esas dos preguntas. Por una parte, hay que concienciar a la pequeña y mediana empresa de que la inserción laboral no supone un hándicap, un coste adicional. Por otra parte, hay que acompañar a la empresa a través de un conjunto de medidas fiscales, subvenciones, bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social —que, por cierto, existen, pero que habría que reformular y actualizar—, no con carácter general, sino con carácter específico, y hay que atender también la diversidad de los colectivos de discapacidad. La discapacidad no es única, es múltiple y, por tanto, creo que sería esa realidad.

En cuanto a las medidas urgentes, acompaño esos dos reales decretos y vuelvo a subrayar y a reiterar el necesario reglamento que señala la Ley 2/2025, que extinguió la extinción del contrato de trabajo por discapacidad sobrevenida. Viene a señalar que, en el plazo de seis meses —que vencen en noviembre de 2025— los agentes sociales, el Pacto de Toledo, el Gobierno, elaborará un marco normativo que permita la compatibilidad de las prestaciones con el empleo de las personas con discapacidad.

Quedo a su disposición. **(Aplausos)**.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Muchísimas gracias, señora Romero.

A continuación, existe la posibilidad de consumir un turno de tres minutos para quien lo crea necesario.

¿Algún grupo quiere intervenir? **(Pausa)**.

Señor Cofiño.

El señor **COFIÑO FERNÁNDEZ**: Yo solamente quería hacer un comentario en la línea que ya se ha hecho, que creo que es muy relevante, y es la importancia que tienen los libros blancos o los informes técnicos que se realicen. Los dos mecanismos de regulación, los que son criterios ciertos de verdad —teniendo en cuenta que el concepto de verdad es un concepto muy difuso— que tenemos son la democracia y la ciencia. Pediríamos que cualquier Gobierno que pueda venir a este país tuviera sistemas de autorregulación a través de la democracia y de la ciencia y que cualquier decisión que se tomase desde ámbitos políticos, que lógicamente serán decisiones políticas, según la orientación que pueda tener cada Gobierno, estuvieran basadas en criterios científicos. Aunque luego se tomen otras decisiones, por lo menos que ese marco esté.

Creo que es muy importante lo que acaba de decir. Hay ciertas herramientas consensuadas desde el ámbito de la ciencia, desde su ámbito —del que yo no soy especialista porque vengo del ámbito de la salud—, como es la perspectiva de género, que tenemos que considerar.

También quiero agradecerle el trabajo de ese equipo.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Gracias, señor Cofiño.

Señora Ruiz Solás. **(Denegación)**.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Gracias.

Señora Plaza.

La señora **PLAZA GARCÍA**: Gracias, presidenta.

Simplemente quiero, una vez más, agradecerle la sinceridad y la claridad con las que ha abordado esta comparecencia y también su trabajo en el libro blanco, que, además, como bien ha dicho el señor Cofiño, es un libro técnico, sin ideología. No es un informe más, es una fotografía nítida de lo que ocurre. Sin rodeos, nos dicen lo que funciona y lo que no funciona, y eso es de agradecer, porque para los Gobiernos, para los partidos políticos que estamos legislando es muy importante que las personas que día a día están ahí nos digan: por aquí funciona y por aquí no funciona. Por tanto, quiero agradecerle esa valentía técnica que ha tenido este libro.

Gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Gracias, señora Plaza.

Señora Tomás.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 12

La señora **TOMÁS OLIVARES**: Gracias, presidenta.

Yo no pensaba que fuésemos a tener este turno, pero me parece estupendo que podamos darle las gracias otra vez a la señora Romero. Sobre todo, porque entendemos que es fundamental lo que ha dicho: mentalizar y sensibilizar a las empresas. Las empresas no tienen ningún problema —entiendo yo por lo menos, desde mi punto de vista— en contratar a una persona con discapacidad, porque las personas con discapacidad tienen un talento, tienen unas capacidades y pueden desarrollar perfectamente un trabajo. Pero es muy importante que ellos, las personas que deciden en una empresa, tengan de alguna forma la conciencia de que lo que están haciendo es invertir, no gastar un dinero porque sea una persona que seguramente va a tener bajas y no va a rendir. Es importante que de alguna forma se le sensibilice, se le informe y se le ayude. Mi experiencia en la Región de Murcia, en la que estuve trabajando durante veinte años como gerente de plena inclusión con personas con discapacidad intelectual, con parálisis cerebral, con autismo, fue que las empresas de la Región de Murcia nos abrieron las puertas. Pero le estoy hablando de los años noventa, cuando no se podía ni pensar en que una persona con discapacidad podía trabajar.

Es cierto que ahí tuvimos algo muy importante que fue el empleo con apoyo. Creo que es una fórmula de éxito para que a la persona con discapacidad se la acompañe; para que la acompañe una persona que la ayude con lo que tiene que hacer, a saber qué funciones tiene que desempeñar y, sobre todo, que el empresario esté tranquilo en cuanto a que no hay una persona con discapacidad que entra y ya se queda ahí, y a la que no sabe si va a poder ayudar, sino que de alguna forma también las Administraciones estén coordinadas para que cuando una persona entre a una empresa se quede. Es cierto, es fundamental, porque siempre hay un puesto para una persona con discapacidad; solo hay que encontrar a la persona con discapacidad para ese puesto. Y, sobre todo, como usted ha dicho, es muy fácil encontrar una persona que tenga una discapacidad auditiva para un puesto de trabajo, pero las personas con parálisis cerebral y las personas que tienen más problemas para desempeñar un puesto de trabajo, ¿quedan fuera del mercado? No deben quedar fuera del mercado, porque seguro que hay puestos de trabajo donde ellas pueden dar el cien por cien de su capacidad. Pero, claro, hay que ayudar. Hay que ayudar al empresario; hay que ayudar a la persona con discapacidad; hay que ayudar a la familia y a la asociación de esa persona con discapacidad. Es importante que las Administraciones pongan a disposición tanto de los empresarios como de todo el movimiento asociativo y de la persona con discapacidad los instrumentos para que eso pueda hacerse realidad.

Muchísimas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Muchas gracias, señora Tomás.

Y, finalmente, igual que han tenido ese turno, si la compareciente quiere despedirse o añadir algo más, le damos la palabra por el mismo tiempo para cerrar ya.

La señora **ROMERO RÓDENAS** (catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y directora del Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad): Yo soy profesora universitaria y tengo el defecto de hablar mucho y de abrir debates, etcétera. Estoy encantada porque es un tema que me gusta, he trabajado mucho tiempo en el libro blanco y sigo investigando en materia de discapacidad. Lo ha definido muy bien: en el libro blanco hay democracia y hay ciencia; hay mucha ciencia. Todos los autores y autoras formamos parte del ámbito universitario o de los sectores sociales.

Creo que ha habido una coordinación, una discusión y hemos tenido la libertad plena para realizar nuestro trabajo atendiendo a nuestros conocimientos, sobre todo con la perspectiva de mejorar la vida de las personas con discapacidad y cumplir la obligación del mandato normativo y de las estrategias que vienen a señalar la existencia del Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad. Ya está hecho, no va a haber otro Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad porque ya se ha cubierto esa expectativa.

Para finalizar, ¿cuál es el nexo común o la línea común que podríamos definir? Poner en valor la centralidad del trabajo de las personas con discapacidad. Lo ha señalado muy bien la señora Tomás. Antigüamente, tener un hijo con discapacidad era tenerlo en casa. Afortunadamente, hoy esa mentalidad ha quedado desfasada, abandonada, igual que la necesidad de la inclusión en mecanismos educativos, pero queda la asignatura pendiente de centralizar, de dar prioridad al empleo de las personas con discapacidad. Las empresas tienen que estar concienciadas de que tener una persona con discapacidad no es una carga, no es un gasto, es un valor adicional que comporta una serie de parámetros. Lógicamente, se tiene que eliminar en el marco normativo o se tienen que redefinir las medidas alternativas para no

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 441

13 de noviembre de 2025

Pág. 13

cumplir el cupo de las plazas. Si yo soy empresaria y, además, el ámbito legislativo me permite medidas alternativas para no tener personas con discapacidad, me voy a las medidas alternativas. Por tanto, es fundamental la concienciación a través de la obligación legal de inclusión y de poner en valor que las personas con discapacidad tienen el derecho y nosotros la obligación de darles trabajo. Los que hemos elaborado el libro blanco estaríamos muy contentos y contentas de que se vaya caminando por esta idea. El tiempo se pierde. El libro blanco se entregó en julio del año 2023. Ya he señalado las medidas urgentes que son necesarias. De ustedes depende, no depende ya de nosotros.

Muchas gracias por su atención. **(Aplausos).**

La señora **VICEPRESIDENTA** (Rivera Arias): Muchísimas gracias, señora Romero. Esta comisión le agradece su presencia. Tomamos buena nota de todo lo que nos ha explicado, porque, además, esa es nuestra tarea: trasladada la información, legislar para mejorar la vida de la gente, en este caso, de las personas con discapacidad. Seguimos trabajando.

Muchas gracias.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

Eran las dos y dos minutos de la tarde.

cve: DSCD-15-CO-441