



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/74697

28/05/2015

195919

AUTOR/A: SEARA SOBRADO, Laura Carmen (GS)

RESPUESTA:

Las políticas activas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad se desarrollan dentro del marco de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 y de los Planes anuales de Empleo, que concretan para cada año las actuaciones a realizar.

Basándose en los objetivos que establece tanto la Estrategia como los Planes anuales, uno de los cuales es favorecer la empleabilidad de colectivos especialmente afectados por el desempleo, la elección y la gestión de las medidas corresponde a las Comunidades Autónomas, ya que son ellas las que, en líneas generales, tienen esa competencia.

Para ello, el Estado les transfiere los fondos que, desde el presupuesto del Servicio Público Estatal y en función del reparto territorial que se acuerda en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, les corresponde a cada una de ellas. En el nuevo modelo, las CCAA tienen una gran flexibilidad para aplicar dichos fondos, según las prioridades que consideren más oportunas. Estos fondos son completados, además, con los recursos que las CCAA destinen de su propio presupuesto.

En todo caso, con independencia de que las personas con discapacidad se puedan beneficiar de los diferentes ejes de actuación que desarrollan los Servicios Públicos de Empleo (orientación, formación, apoyo al emprendimiento, etc.), en el Eje 3 de los Planes anuales, sobre “oportunidades de empleo”, se contempla, entre otras actuaciones para otros colectivos, la realización de programas específicos dirigidos a la inserción laboral de las personas con discapacidad, tanto en el mercado ordinario de trabajo como en el protegido.

En cuanto al cumplimiento de los porcentajes de reserva de empleo para personas con discapacidad, en el sector privado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, este órgano es el encargado de la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos en diversos ámbitos del orden social.

Entre estas disposiciones normativas se encuentran las relativas al establecimiento de medidas de reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad o de adopción de medidas alternativas de carácter excepcional a las que se refiere el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el



que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Por ello, la Inspección de Trabajo ejerce una labor permanente de vigilancia del cumplimiento de la obligación mencionada anteriormente por parte de las empresas con 50 o más trabajadores.

A estos efectos, dichas empresas son objeto de visitas periódicas planificadas según la campaña “integración laboral de discapacitados”. Dicha campaña se realiza anualmente desde el año 2010. En 2012 se llevaron a cabo 3.501 actuaciones, 3.872 en 2013 y 3.343 en 2014. En el año 2015 está planificada la realización de 3.586 actuaciones inspectoras en esta materia.

En cuanto al sector público, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se reservará un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2, del artículo 4, del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

La reserva del 7 por ciento indicado en el apartado anterior se realizará de manera que el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

No obstante, la distribución de la reserva de plazas para discapacitados, se realiza de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la existencia de una minusvalía, determinándose en la Oferta Pública de Empleo.

Junto a lo señalado anteriormente, hay que hacer referencia a la aprobación de medidas legislativas encaminadas al reforzamiento y control del cumplimiento de la obligación legal de reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad o de la adopción de medidas alternativas de carácter excepcional, que se recogen en la Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social y en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Madrid, 7 de julio de 2015

